قانـــون العمـــل

رقـــم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

رؤية نقابية

مهندس/ مجدى عبد الله شراره

١٤٢٤ هـــ - ٢٠٠٣ م

تصميم الغلاف/ رامى ربيع

بسم الله الرحمن الرحيم

وقل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون

صدق الله العظيم

إهداء

الى أمى وأبى..أعز من فى الوجود

وزوجتى..رفيقة الكفاح

وأولادى،رنا ومحمد ونهى،قرة عينى

الى عمال مصر المنتجين...

الى صناع مصر المخلصين...

الى قيادات العمل النقابى...

الى طلاب العلم وأساتذة الجامعات...

الى كل الزملاء فى مجال التثقيف والتدريب...

الى أساتذتى وكل من ساعدنى وشجعنى فى ظهور هذا العمل للنور...

الى كل من يساهم بصدق وإخلاص فى دعم الإنتاج وبناء مصر الحضارة

من خلال استقرار وتوازن العلاقات بين طرفى العملية الإنتاجية

(العمال - أصحاب الأعمال)

أهدى هذا الجهد المتواضع ترسيخا لمعانى الإخلاص والولاء والانتماء

الى مصرنا الحبيبة

مهندس/ مجدى عبد الله شراره
يونيو ٢٠٠٣

تقديم

بقلم

أحمد أحمد العماوى

وزير القوى العاملة والهجرة

إن القانون - أى قانون- هو حدث اجتماعى يؤثر فى المجتمع ويتأثر به ويعتبر قانون العمل أحد أهم القوانين التى تمس الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية،وهو يستمد أهميته من أهمية العمل كقيمة إنسانية واجتماعية واقتصادية.

لذلك فإن أى مشروع قانون يتصدى لتنظيم علاقات العمل لابد أن يأخذ فى الاعتبار الجوانب الاجتماعية المختلفة والمتنوعة لمشكلة العمل والعمالة،سواء فى انعكاساتها الاقتصادية أو الاجتماعية أو الإنسانية أو السياسية،ولقد راعى واضعو القانون كل هذه الجوانب.

ولقد تضمنت نصوص قانون العمل الذى شارك فى إعداده أطراف العملية الإنتاجية الثلاثة(أصحاب الأعمال- الحكومة- العمال)الاعتراف بالنقابات العمالية كممثل شرعى للعمال،وأيضا التأكيد على انتهاج أسلوب المفاوضة الجماعية كوسيلة لتحديد العلاقات بين ممثلى العمال وأصحاب الأعمال،على ضوء مبادئ ومعايير العمل الدولية.

وهنا نجد من خلال صفحات هذا الكتاب فكر عمالى مستنير درس وحلل مواد القانون وقدمها برؤية نقابية أثارت إعجابى،وفى تقديرى أن كل

محاولة جادة من كاتب حاول شرح مواد القانون بصورة سهلة ومبسطة لتستحق كل تقدير وتشجيع من كل مخلص لمصر.

ولقد استعرض المؤلف مواد القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والنصوص المقابلة لها فى القانون الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وقام بالتعليق عليها مع ذكر العقوبة الجنائية فى حالة المخالفة بالإضافة الى الإشارة لمبادئ اتفاقيات العمل الدولية التى التزم المشرع بتطبيقها، وبالتالى فقد استطاع المؤلف أن ييسر على القارئ الوصول الى ضالته المنشودة فى سهولة ويسر ودون معاناة.

وأخيرا فإنى أعتبر هذا الكتاب إضافة جديدة للمكتبة العمالية المصرية كانت فى أمس الحاجة إليها.

وأنى لأدعو الله سبحانه وتعالى أن يوفق الزميل النقابى **المهندس/مجدى عبد الله شراره** وكل زملائه فى العمل التثقيفى العمالى فى أن يثروا المكتبة العمالية والتى هى دائما فى حاجة الى المزيد خاصة فى الفترة الحالية التى تعتمد على الفكر المستنير.

والله ولى التوفيق

أحمد أحمد العماوى

وزير القوى العاملة والهجرة

تمهيد

لأول مرة فى تاريخ التشريع المصرى يتم مناقشة مشروع قانون علــى مدار أكثر من ١٢ عاما وبمشاركة كافة الأطراف المعنية،بـــل وكافـــة المنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والأحـــزاب السياســـية والمنظمات الدولية ،وسماع وجهات النظر المختلفة المعارضـــة قبـــل المؤيدة،وفى النهاية تم عرضه على الجـــهتين التشـــريعيتين مجلـــس الشورى ومجلس الشعب.

وهنا بعد إصدار هذا القانون بدأت مرحلة عمل جديدة للقيادات العماليـــة تتطلب منهم تنفيذ الآليات الجديدة التى تتفق مع هذه المرحلة الصعبـــة وفى ظل التحولات الاقتصادية الداخلية والخارجية والتى مـــن خلالـــها سيتعاظم دور النقابات العمالية خاصة فى مجال المفاوضـــة الجماعيـــة التى سيتم من خلالها تحديد شروط العمل والاستخدام فى كافة المجالات التى تخص العمل والعمال.وهذه الفترة من العمل النقابى تتطلب تنميـــة المهارات والقدرات لممثلى العمـــال عـــن طريـــق الاطـــلاع المســـتمر والدراسة المتأنية والتعاون والتشاور من أجل الحفاظ على المكاســـب العمالية والحصول على المزيد إن أمكن ذلك. وهذا لن يتأتى إلا بـــالعمل المستمر باستخدام الأسلوب العلمى. وهنا يبرز دور النقابـــات العامـــة والاتحاد العام والمؤسسة الثقافية العمالية لركوب قطار العلم والمعرفة.

ولقد أسعدنى أن أجد أحد القيادات النقابية الشابة يطلب منى أن أقـــدم تمهيدا لكتاب عن قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ومصدر اعتزازى هنا يرجع لسببين: أولهما شعورى بأن زملائى النقابيين لديـــهم نفـــس

إحساسى بضرورة العمل بخطوات سريعة تناسب العصر الـذى نعيشـه وفى نفس الوقت تكون هذه الخطوات مدروسة بعناية وتركيز شـديدين لتكون المحصلة جيدة بإذن الله لصالح عمال مصر الشرفاء.

والسبب الثانى هو حرص الزميل النقابى / **مجدى عبد الله شراره** علـى شرح قانون العمل برؤية نقابية تتسم بالبساطة والسهولة والموضوعية وفى توقيت هام جدا، وبالتالى سيضاف الى المكتبة العماليـة بـاكورة المراجع الهامة فى شرح وتحليل قانون العمل رقـم ١٢ لسـنة ٢٠٠٣ وهذا المرجع سيكون خـير معيـن لزملائنـا النقـابيين فـى الفـترة القادمة.وأيضا يعتبر هذا الكتاب مرجعا هامـا فـى مجـال التشـريعات العمالية للقيادات النقابيـة وللمثقفيـن العمـاليين وأصحـاب الأعمـال والباحثين وطلاب العلم، ويؤكد على أهمية أن يتسـلح النقـابى بشـتى وسائل العلم والمعرفة ليواكب متطلبات العصر الحديث.

وفى النهاية فإن هذا الكتاب يعتبر إضافـة جديـدة ومتمـيزة للمكتبـة العمالية،وأنى لأدعو المولى عز وجل أن يوفق الزميـل /**مجدى شراره** وكل زملائه فى العمل النقابى والعمل التثقيفى العمـالى فـى أن يـثروا المكتبة العمالية بمزيد من الإصدارات والمؤلفات.

وعلى الله قصد السبيل

السيد محمد راشد

رئيس اتحاد نقابات عمال مصر

وكيل مجلس الشعب

مقدمة

نعيش الآن فى ظل متغيرات دولية لها آثارها الواسعة علـــى مســـتقبل النمو الصناعى بل والنمو الإقتصادى عموما.

وأصبح العالم اليوم هو عالم الأقوياء، الذين يفرضون احترامهم لتصـــان حقوقهم، وهنا أصبح مفهوم القوى لا يقاس من زاوية البعد العســـكرى فقط، بل امتد ليشمل القوى الاجتماعية والاقتصادية.

وعلى ضوء هذه المتغيرات أصبح لزاما على المجتمع الدولى أن يحـافظ على احترام كرامة الإنسان والحفاظ على حقوقه الأساسية،ودعم كرامته وضمان أمنه واستقراره، ومن أهم حقوق الإنسان وأبرزها حق العمل.

حيث أن هذا الحق هو المحور الأساسى لاســـتقرار الأســـرة وبالتـــالى استقرار الوطن ككل. وهذا لن يتأتى إلا من خلال توفير شروط وظروف عمل عادلة والمساواة فى المعاملة وعدم التميـــيز،وحمايـــة الحقـــوق النقابية ،وحق المفاوضة الجماعية.

ومن هنا لابد أن يكون التركيز على العنصر البشرى كعنصـــر أساســـى وحيوى فى مختلف المجالات والعمل على توفير كافة الوسائل المحفـــزة له انطلاقا من أنه سيكون له الدور الأساسى والرئيســـى فـــى تحقيـــق التنمية فى شتى المجالات خاصة فى الدول النامية.

وفيما بين مؤيد ومعارض صدر مؤخرا قانون العمـــل الـــذى اســـتمرت المناقشات والمداولات والمجادلات من حوله لمدة تقارب ثلاثـــة عشـــر عاما ليحقق بذلك حدثا ربما لن يتكرر مرة أخرى،بما يظهر من نتـــائج

وكمحصلة لتلك المناقشات بعد عرضها وتحليلها لآراء ووجهات النظر للعديد من الجهات والمراكز البحثية.

ومن منطلق إدراكى لأهمية القانون فى تلك المرحلة الراهنة التى يعيشها المجتمع المصرى وتأثير هذه المرحلة بصورة مباشرة على الطبقة العاملة المصرية ،ونتيجة لطبيعة عملى فى القطاع الخاص منذ فترة طويلة وفى مجال التدريب بقطاع الثقافة العمالية وأيضا فى قطاع المنظمات غير الحكومية الأمر الذى أتاح لى فرصة معايشة مراحل هذا القانون منذ بدايته فى أوائل التسعينات وحتى صدوره فى ٢٠٠٣/٤/٧ إضافة لممارستى العمل النقابى العمالى منذ أربعة وعشرون عاما.

لذا فقد حرصت على أن أشارك بهذا الجهد المتواضع الذى آمل أن يساهم ولو بجزء بسيط فى توضيح الدور الذى لابد أن يلعبه الممثل النقابى فى الفترة القادمة للحصول على أفضل النتائج لصالح العمال.

ومن المعروف أن فلسفة القانون بصفة عامة تعكس الطموحات والآمال التي يمكن تحقيقها من خلاله كما أنها تعكس الضرورات الكاشفة للحاجة للقانون، كما أن تلك الفلسفة تعكس طبيعة البيئة والمناخ المطلوب توفيرهما وأخيراً فإن فلسفة القانون تفترض رؤية واضحة للهدف العام من صدوره ومجموع الأهداف الفرعية الأخرى لصدوره.

ويركز هذا القانون على أهمية دور المفاوضة الجماعية لطرفى العملية الإنتاجية (العمال- أصحاب الأعمال) فى تحديد شروط العمل والاستخدام وخاصة فى مجال الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات، والتى كانت

فى الماضى تعتمد على التشريع وما يصدر من قوانين ولوائح تنظم هذه الشروط وأصبحت اليوم تعتمد على أسلوب المفاوضة الجماعية، حيث سيشارك ممثلى العمال مع ممثلى أصحاب الأعمال فى وضع اللوائح والنظم التى تتعلق بالعاملين، وبذلك فإن المنظمات النقابية سوف تمارس وظيفتها الأساسية فى التفاوض المباشر مع الإدارة لتحديد الأجور وغيرها من الجوانب الأساسية التى تمس حياة العاملين فى مواقع الإنتاج، وأصبحت الكرة الآن فى ملعب المنظمات النقابية لتبحث وتنقب عن الوسائل والأساليب التى من خلالها تستطيع طرح مطالب العمال وتحسين ظروفهم المادية والمعيشية فى ظل الظروف الاقتصادية، وهذا لن يكون سهلا ولا يسيرا، لأن فى الناحية الأخرى أصحاب الأعمال الذين سيبحثون عن كيفية تقليص المزايا الخاصة بالعمال ،ومن هنا يقع على عاتق المنظمات العمالية التعايش مع الظروف المستحدثة وذلك باستخدام الأسلوب العلمى الذى أصبح سمة العصر فى الفترة القادمة نتيجة للمتغيرات التى حدثت على الساحة، بما أدى لضرورة ظهور أساليب جديدة وأهداف جديدة للعمل النقابى فى مجال المفاوضة الجماعية كان فى الماضى هامشيا وأصبح اليوم أساسيا ولقد سايرت المؤسسة الثقافية العمالية (الجناح التثقيفى للاتحاد العام لنقابات عمال مصر) التطورات الحالية التى حدثت على الساحة الداخلية والخارجية،وذلك من خلال عقد دورات تثقيفية لجميع القيادات النقابية والطبيعية على مستوى الجمهورية تناول من خلالها الوزير النقابى

الأستاذ / **أحمد أحمد العماوى** وزير القوى العاملة والــــهجرة، والقــائد النقابى الأستاذ/ **السيد محمد راشد** رئيـــس مجلــس إدارة المؤسســـة الثقافية العمالية ورئيس الاتحاد العام لنقابات عمال مصر،شرح الفلسـفة العامة لقانون العمل رقم ١٢ لســـنة ٢٠٠٣ ودور العمـــال وأصحـــاب الأعمال وأهمية الحوار الإيجابى بين الطرفين وذلك من خــــلال مــائدة المفاوضات وهنا يجب الإشادة الى الجهد الذى يبذله الأستاذ الدكتـــور/ **عماد الدين حسن** مدير عام المؤسسة الثقافية العمالية لتحقيـــق هـذا الهدف على أكمل وجه وبأفضل صورة وتذليل كافة الصعاب.

وتجدر الإشارة هنا الى الدور الذى لعبته منظمة العمل الدولية بقيـــادة الأستاذ الدكتور/ **إبراهيم عوض** مدير مكتب العمـــل الدولـــى بالقــاهرة بالاشتراك مع مؤسسة فريدريش إيبرت الألمانية ممثلة فـــى الأســتاذ / **أحمد الجنيدى** والسادة الأفاضل أعضاء مجلـــس الشـــعب مـــن خـــلال الندوات وورش العمل التى تمت حول مشروع قانون العمل والتـــى تـم عقدها قبل وأثناء مناقشة القانون، وأعتقد أن هذه التجربة هى الأولـــى فى مصر التى يتم فيها تناول قانون يناقش داخل مجلس الشعب بالشرح والتعليق والمناقشة خارج مجلس الشعب من خــــلال المنظمـــات غـــير الحكومية والمنظمات الدولية والأجنبية ومع الســـادة أعضـــاء مجلـــس الشعب بما أدى الى تعديل بعض المواد خاصة فى مجال التدريب،وكـــان لى شرف رئاسة معظم جلسات هذه الندوات.

ولقد تم تناول القانون من خلال رؤية نقابية خاصة بنا وحاولنا التعليـــق على مواد القانون من واقع خبرتنا العملية فى اللجان الثلاثيـــة ولجـــان التوقف الجزئى ولجان التوقف الكلى وسابق مشـــاركتنا فـــى النـــدوات والمؤتمرات وورش العمل التى عقدت حول القانون.كل ذلك تم بأســـلوب مبسط من خلال عرض مواد القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والنصـــوص المقابلة فى القانون الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ثم التعليق على هذه المواد حتى يستطيع العمال وأصحاب الأعمال والنقـــابيين والمحـــامين والشئون القانونية والإدارية ومفتشى العمل والسلامة والصحة المهنيـــة بمختلف مواقع العمل وأساتذة الجامعـــات وطـــلاب العلـــم والبـــاحثين الوصول الى ما يريدونه فى أسرع وقت وبأقل مجهود.

لذلك فإن هذا الكتاب وما يحتويه من معلومات يمثل أهمية خاصة لكـــل المهتمين بشئون العمل والعمال، أرجو من المولـــى العلـــى القديـــر أن يساهم ولو بقدر بسيط في إظهار أهمية توازن العلاقـــات بيـــن طرفـــى الإنتاج (العمال-أصحاب الأعمال) فى ظل المتغـــيرات الدوليـــة وقـــرب تطبيق اتفاقية الجات كاملة مما يتطلب ضرورة تضافر الجهود من أجـــل الحصول على إنتاج متميز بجودة مرتفعة وأسعار منخفضة نستطيع مـــن خلالها دخول حلبة المنافسة العالمية وكلنا أمل فى رفع راية صنع فـــى مصر عالية تحت قياده **الرئيس / محمد حسنى مبارك** .

والله ولى التوفيق

القاهرة يونيو ٢٠٠٣ **مهندس / مجدى عبد الله شراوه**

ت: ٠١٢/٣٤٥٠١٥٨

لماذا قانون عمل جديد؟

هذا السؤال تم طرحه بصور متعددة من أفراد وجهات وهيئات وسوف نحاول الإجابة عليه من خلال السطور التالية.

إن التحول من نظام اقتصادى قائم الى نظام اقتصادى جديد يؤدى الى حدوث تغيرات داخل المجتمع سواء كانت هذه التغيرات من الناحية الاقتصادية أو الناحية الاجتماعية ولعل أكثر المتأثرين بهذه التغيرات هم العمال وأصحاب الأعمال .

وبنظرة سريعة الى سياسة الإصلاح الاقتصادى التى تنتهجها مصر وما آلت إليه هذه السياسة من اتجاه غالب نحو الخصخصة وبالتالى تقليص دور الدولة فى ملكية المشروعات الإنتاجية وإدارتها.

كان لا بد أن يواكب ذلك صدور قانون يعبر عن الواقع الفعلى للمجتمع الذى ينظم علاقاته ويحكم روابطه،وإلا أصبح مجرد شعارات مرفوعة بلا تطبيق أو آمال منشودة بلا تحقيق.

ويعد قانون العمل من أهم القوانين التى تمس الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فى أى مجتمع حديث،وهو يستمد أهميته من أهمية العمل كقيمة إنسانية واجتماعية واقتصادية.

لذلك فإن أى مشروع قانون يتصدى لتنظيم علاقات العمل لا بد أن يأخذ فى الاعتبار الجوانب الاجتماعية المختلفة والمتنوعة لمشكلة العمل والعمالة،سواء فى انعكاساتها الاقتصادية أو الاجتماعية أو الإنسانية أو السياسية،وبالتالى لا يجوز أن تطغى مصلحة طرف على الطرف الآخر

بل يجب أن يكون هناك توازن فى العلاقة بين طرفى العملية الإنتاجية (العمال-أصحاب الأعمال) بما يؤدى فى النهاية الى الهدف المنشود من هذا القانون وهو مواكبة المتغيرات التى حدثت على الساحة الدولية.

وبما لا يهدر مصلحة جهة لحساب مصلحة جهة أخرى ولا يعلى من مصلحة على حساب غيرها.ولذلك على سبيل المثال فإن الدفاع عن حقوق العمال وكفالتها لا يجوز أن يؤدى الى الإخلال بالتوازن الإدارى والمالى للمنشأة،كما أن الدفاع عن حقوق أصحاب الأعمال لا يجوز أن يهدر الحد الأدنى للضمانات الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية المعقولة للعمال،وفى نفس الوقت يجب أن يكون هناك مجال كاف لصاحب العمل فى إدارة مشروعه بما يكفل حسن سير العمل والإنتاج.

ومن هذا المنطلق ظهرت أهمية إعداد مشروع عمل جديد لينظم علاقات العمل فى المجتمع لمواجهة التطور الجذرى الذى يمر به المجتمع المصرى اجتماعيا واقتصاديا،ولكى نستطيع مواكبة المتغيرات الدولية والتى أصبح من خلالها العالم سوقا واحدا البقاء فيه للأقوى من حيث الجودة المرتفعة والأسعار المنخفضة والتطوير المستمر.

ولقد حاولنا أن نلخص ما سبق من أفكار من خلال الغلاف الخارجى لهذا الكتاب والذى أشار الى ستة كتب توضح ما يلى:-

١- الكتاب الأول وهو يعبر عن القانون الملغى رقم ١٣٧لسنة ١٩٨١

٢- الكتاب الثانى وهو يعبر عن الحكومة التى كانت مسيطرة ومهيمنة على كافة علاقات العمل وإصدار القوانين والقرارات المنفذة لها والتى كان يغلب عليها البعد الاجتماعى أكثر من أى شئ آخر.

٣- الكتاب الثالث وهو يعبر عن الخصخصة والعولمة والذى من خلالهما تم سحب البساط من الحكومة وإعطاء مساحة أكبر للقطاع الخاص ليمارس دوره طبقا للآليات الجديدة.

٤- الكتاب الرابع وهو يعبر عن منظمة العمل الدولية التى تستمد طابعها الفريد وخصوصيتها من كونها المنظمة العالمية الوحيدة التى ترتكز على تكوين ثلاثى الأطراف يجمع الحكومات والعمال وأصحاب الأعمال،وهى تعمل على ترويج العدالة الاجتماعية وظروف معيشية ومهنية أفضل فى كافة أنحاء العالم تؤدى الى إرساء سلام شامل ودائم. وبالتالى يجب على جميع الدول الأعضاء فى المنظمة ضرورة الالتزام بالاتفاقيات الدولية الصادرة عنها ومراعاة معايير العمل الدولية وإعلان المبادئ الأساسية للعمل الصادر عن المنظمة.

٥- الكتاب الخامس ويعبر عن الثلاثية (أصحاب أعمال-حكومة-عمال) والذى تم الاتفاق فيما بينهم على ضرورة إعداد مشروع قانون يناسب المرحلة الحالية بشرط أن يراعى بعدين أساسيين وهما:-

أ- الظروف الاجتماعية والاقتصادية،بما يكفل أن يخرج المشروع متوازنا اجتماعيا واقتصاديا.

ب- مراعاة عدم مخالفة نصوص اتفاقيات العمل العربية والدولية.

وبالفعل تم الاتفاق بين وزارة القوى العاملة والتشغيل وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائى ومنظمة العمل الدولية بتاريخ ١٩٩٣/٣/٣١ على إعداد مشروع لتوحيد تشريعات العمل بتنفيذ وطنى وبالاستعانة بالخبرة الدولية.وتلخص هذا الاتفاق نحو تحقيق الآتى:-

أ- دراسة المشاكل المتعلقة بعلاقات العمل وتحديد أفضل الوسائل لحلها

ب- اقتراح مشروع قانون عمل يتفق مع اتجاه الدولة نحو الخصخصة.

ج- تدعيم التعاون ما بين شركاء العمل الثلاث(أصحاب الأعمال- الحكومة-العمال) من خلال الحوار وجلسات الاستماع والدورات التدريبية لتفهم المرحلة المستقبلة والتغيرات المتوقعة.

وبالفعل قام الوفد الثلاثى(العمال- الحكومة- أصحاب الأعمال) بالسفر الى منظمة العمل الدولية بجنيف وبدأت أولى الخطوات لإعداد مشروع القانون وبدأت الجلسات والمناقشات والمداولات والمجادلات والاتفاق والاختلاف حتى تم فى النهاية صدور القانون فى ٢٠٠٣/٤/٧.

٦- الكتاب السادس وهو يعبر عن قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذى جاء نتيجة لما تم فى المراحل الخمسة السابقة.

وفى النهاية أعتقد بأنه قد تم الإجابة على السؤال الذى تم طرحه فى البداية وهو لماذا قانون عمل جديد.

ولقد رأينا إدراج القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ والخاص بإنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمال ولائحته التنفيذية فى الملحق بنهاية الكتاب حيث أن هذا القانون هو مكمل للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وأيضا تم إدراج نصوص اتفاقيات العمل الدولية الواردة بالقانون متضمنة رقم المادة فى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ورقم الاتفاقية المقابلة لهذه المادة وموضوع الاتفاقية وتاريخ صدورها وتاريخ دخول الاتفاقية دور التنفيذ وتاريخ تصديق مصر عليها.وملخص لمواد الاتفاقية المتعلقة بالمادة.

قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
بإصدار قانون العمل

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

(المادة الأولي)

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق.

---

*يقابل هذا النص المادة ١ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١: يعمل بأحكام قانون العمل المرافق لهذا القانون.

(المادة الثانية)

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك الي أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقا لأحكام القانون المرافق ٠

وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدني الذي يتم التفاوض علي أساسه.

مادة مستحدثة.

@ التعليق:

المقصود بالتشريعات الخاصة المشار إليها التشريعات التى تطبق على بعض فئات العمال مثال ذلك القانون ٤٨ لسنة ٧٨ الخاص بالقطاع العام والقانون ٢٧ لسنة ٨١ الخاص بالعاملين بالمناجم والمحاجر والقانون ٢٣٠ لسنة ٨٩ الخاص بالاستثمار والقانون ٢٠٣ لسنة ٩١

الخاص بقطاع الأعمال العام وأى قانون آخر خاص بفئة من فئات العمال،وذلك بــهدف توحيــد القواعد التى تحكم علاقات العمل وترك ما دونها لتحكمها عقود العمل الجماعية.

(المادة الثالثة)

يستحق العاملون الذين تسرى في شأنهم أحكام القــانون المرافــق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن ٧% مــن الأجــر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية وذلك حتي يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة.

---

*يقابل هذا النص المادة ٤٢ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٤٢: مع عدم الإخلال بأى نظام أفضل يمنح العاملون بالمنشأة التى يعمل بها خمسة عمــال فأكثر من تاريخ صدور هذا القانون أو من تاريخ التعيين لمن يعين بعد هــذا التــاريخ عــلاوة دورية سنوية لاتقل عن ٧% من الأجر الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتمــاعى بحد أدنى جنيهان،وبحد أقصى سبعة جنيهات وذلك لمدة عشرين عاما من تاريخ اســتحقاق أول علاوة تطبيقا لحكم هذه المادة. ويجوز لصاحب العمل حرمان العامل من كل العلاوة الســنوية أو من جزء منها وذلك طبقا لما تتضمنه لائحة الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ٥٩ من هــذا القانون التى تحدد الضوابط السلوكية والوظيفية لأحقية صرف العلاوة الدورية.

@ التعليق:

بالرغم من أن حكم المادة الثالثة حكما انتقاليا ينتهى العمل به حين يتم تشكيل المجلس القومــى للأجور ويمارس اختصاصاته ويصدر القرارات المنظمة لهذه العلاوات، فإن المشرع قد راعــى موضوع البعد الاجتماعى وزيادة معدلات التضخم وارتفاع أعباء المعيشة والتوازن بين طرفــى العملية الإنتاجية(العمال -أصحاب الأعمال)وضرورة أن تتناسب العــلاوة الدوريــة مــع هــذه المتغيرات، وبالتالى فمن المنطقى أن تكون نسبة ٧% كحد أدنى للعلاوة من الأجــر الأساســى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية والتى وردت افى المادة ٣٤ من هــذا القانون تعطى لكل ذى حق حقه فهى من ناحية العامل تعطى حد أدنى للعلاوة لا يجوز الــنزول

عنه إلا بشروط معينة،ومن ناحية صاحب العمل وضعت حد أقصى لهذه العلاوة بطريقـــة غـــير مباشرة وذلك حينما ربطت هذه العلاوة بالأجر الأساسى الذى تحسب على أساســـه اشـــتراكات التأمينات الاجتماعية،لأن هذا الأجر له حد أقصى وبالتالى فلا يستطيع العامل الحصول على أكثر من هذا الحد إلا إذا كان من جانب صاحب العمل وهذا يعتبر استثناء.

(المادة الرابعة)

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصـــول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائـــح والنظـــم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.

---

*يقابل هذا النص المادة ٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٤: لا تخل أحكام هذا القانون بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجر وإعانـــة غلاء معيشة وغير ذلك من مزايا مستمدة من أحكام القوانين والقرارات السابقة علـــي العمـــل بأحكام القانون المرافق.

@ التعليق:

أكدت المادة الرابعة من مواد الإصدار على مبدأ قانونى مستقر من مبادئ قانون العمـــل وهـــو عدم المساس بالحقوق المكتسبة للعمال. ولكن بالرغم من ذلك فهناك تخوف من استغلال بعـض أصحاب الأعمال لنصوص هذا القانون وتطبيقها بما يتماشى مع أهوائهم ومصالحهم الشـــخصية مستغلين إما عدم فهم العمال لحقوقهم وواجباتهم هذا من ناحية،ومن ناحية أخـــرى مســـتغلين حاجة العمال الى العمل وخوفهم من بطش صاحب العمل فى حالة الشكوى.

(المادة الخامسة)

تؤول الي وزارة القوي العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق،ويكون التصرف فيها على الوجه الآتى:

(أ) ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوي العاملة والهجرة، على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين فى تطبيق هذا القانون.

(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوي العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

***يقابل هذا النص المادة ٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٥: تؤول الي وزارة القوي العاملة والتدريب جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام هذا القانون ويكون التصرف فيها على الوجه الآتى:

(أ) ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الدولة للقوي العاملة والتدريب،

(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات العمال يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوي العاملة والتدريب بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال.

@ التعليق:

فى البداية كان رأى المشرع توزيع مبالغ الغرامات مناصفة بين النقابات ووزارة القوى العاملة،حرصا على زيادة موارد النقابات بما يمكنها من مواجهة أعبائها والتزاماتها فى المرحلة المقبلة ولكن تم الاتفاق بين ممثلى اتحاد النقابات والحكومة على الإبقاء على نفس الأحكام المتبعة فى ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(المادة السادسة)

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقـــانون رقــم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلـــك الي أن يصدر وزير القوي العاملة والهجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تجاوز تسعين يوما من تاريخ العمل به.

***يقابل هذا النص المادة ٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٦ : يستمر العمل بالقرارات المنفذة لقانون العمل الملغى الصادر بالقانون رقم ٩١ لســـنة ١٩٥٩ فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون الي أن يصدر وزيـــر الدولـــة للقـــوي العاملـــة والتدريب القرارات المنفذة له في مدة لا تجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل به.

@ التعليق:

نجد هنا أن المشرع وحرصا منه على عدم تعطل العمل ببعض النصوص الواردة فـــى قـــانون العمل الجديد التى يتوقف تطبيقها على صدور قرارات وزارية، فقد نص المشرع على اســتمرار العمل بالقرارات الصادرة فى ظل قانون العمل الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الـــى أن تصـــدر القرارات المنفذة للقانون الجديد،وأيضا حرص المشرع على تقليل الفترة الممنوحة لوزير القوى العاملة لإصداره القرارات المنفذة لهذا القانون وذلك لمدة ثلاثة أشهر بدلا من ستة أشهر كمـــا كان موجودا فى القانون السابق وهذا بالتالى يؤدى الى سرعة استقرار علاقات العمـــل بيـــن طرفى العملية الإنتاجية (العمال – أصحاب الأعمال).

(المادة السابعة)

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغي قـــانون العمـــل الصادر بالقانون١٣٧لسنة١٩٨١كما يلغي كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.
وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقـانون ١٣٧لسنة١٩٨١أينما وردت في القوانين والقرارات المعمول بها.

---

*يقابل هذا النص المادة ٢ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١
مادة ٢ : يلغي قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩، كما يلغي كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق ،وتحل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨ محـــل عبـــارة قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩أينما وردت في القوانين والقرارات المعمول بها.

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد تسعين يومـــا من اليوم التالى لتاريخ نشره.
يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ،وينفذ كقانون من قوانينها.

---

*يقابل هذا النص المادة ٧ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١
مادة ٧ : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد تسعين يوما من اليوم التالى لتاريخ نشره ،يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ،وينفذ كقانون من قوانينها.

@ التعليق:
نشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية العدد ٣٣ (تابع) بتاريخ ٥صفر سنة ١٤٢٤هـ الموافـق ٧ إبريل ٢٠٠٣نجد هنا المشرع ترك مهلة مقدارها تسعون يوما من اليوم التالى لنشر القـانون فى الجريدة الرسمية وذلك حتى يتسنى للعمال وأصحاب الأعمال إبرام الاتفاقيات الجماعية.

الكتاب الأول

التعاريف والأحكام العامة



الباب الأول

التعاريف

مادة (١)

يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتيـة المعـانى المبينة قرين كل منها:

(أ)العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدي صـاحب عمـل وتحت إدارته أو أشرافه.

(ب)صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو إعتباري يستخدم عـاملا أو أكثر لقاء أجر.

(ج)الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عملـه ثابتـا كـان أو متغيرا نقدا أو عينا.

ويعتبر أجرا علي الأخص ما يلي :

(١)العمولة التى تدخل فى إطار علاقة العمل.

(٢)النسبة المئوية ، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.

(٣)العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.

(٤)المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تسـتلزمها مقتضيات العمل.

(٥)المنح، وهي ما يعطي للعامل علاوة علي أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متي كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متي توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.

(٦)البدل،وهو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينه يتعرض لها في أداء عمله.

(٧)نصيب العامل في الأرباح.

(٨)الوهبة التى يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها، وتعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية.

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى.

(د)العمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محدده، أو ينصب علي عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

(هـ) العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.

(و)العمل الموسمي : العمل الذى يتم في مواسم دورية متعارف عليها.

(ز) الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.

(ح) الوزير المختص : الوزير المختص بالقوي العاملة.

(ط) الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوي العاملة.

---

*يقابل هذا النص المادة ١ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١ : يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون:

العامل : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدي صاحب عمل وتحت إدارته أو أشرافه.

بصاحب العمل : كل شخص طبيعي أو إعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر.

بالأجر : كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقدا مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلي الأخص مايأتى:

١-العلاوة الدورية.

٢-العلاوة التى تصرف بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة.

٣-العمولة التى تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.

٤-الامتيازات العينية.

٥-كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر،وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف بمنحها.

٦-الوهبة التى يحصل عليها العامل فى المحال العامة غير السياحية إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها وتعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية.

ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير السياحة والمنظمة النقابية المختصة بكيفية توزيعها على العاملين.

بالعمل المؤقت : العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه مدة محدودة أو الذى ينصب علي عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

بالعمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط لا يستغرق أكثر من ستة أشهر.

بالعمل الموسمي : العمل يتم في مواسم دورية منتظمة.

بالليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.

@ التعليق:

نجد أن المشرع استبقى فى هذه المادة تعريف العامل (كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لـــدي صاحب عمل وتحت إدارته أو أشرافه) وتعريف صاحب العمل(كل شخص طبيعـــي أو إعتبـــاري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر) كما هما واردتان فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

ولكن بالنسبة للأجر فقد تم إضافة وحذف بعض صور الأجر،بالإضافة الى أنه نص على شـروط اكتساب المنحة صفة الأجر وهى الشروط التى استقر عليها القضاء العمالى (الاستقرار والـدوام والثبات). وأيضا نجد أن المشرع قام بضبط الصياغة فى تعريف الأجر وهو (كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا) وهنا تكون الصياغة أشمل وأوضح مما ورد فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقـــدا مضافـــا إليـــه جميـــع العلاوات أيا كان نوعها) وذلك لأن هذا النص يعنى أن الأجر عموما لابد أن يكون نقديا.

@ ويجب الإشارة هنا الى نقطة هامة تركها المشرع وهى الإحالة الى مفهوم الأجـــر الـــوارد بقانون التأمين الاجتماعى وهو مفهوم ضيق فضلا عن أنه يضع حدودا قصوى للأجر الأساســـي ويحيل فى تحديد شروط وأوضاع حساب بعض العناصر (والتى تسمى بـــالأجر المتغـــير)الـــى قرارات تنفيذية يصدرها وزير التأمينات. وتلك من النقاط الهامة حيث يلجأ كثير مـــن أصحـــاب الأعمال الى التأمين على الحد الأدنى لأجر العامل ناهيك عن الذين لايؤمنون أصلا على العمـــال وذلك بهدف الهروب من سداد نسبة التأمينات الخاصة بصاحب العمل والعـــامل والتـــى تعتـــبر مرتفعة جدا،وهذا يؤدى بلتالى الى حدوث مشاكل متعددة للعامل أو لأسرته فى حالـــة مـــرض العامل أو إصابته أو وفاته. ومن هنا يجب على المشرع أن يراعى هذه النقطة فى حالة حـدوث تعديل لقانون التأمينات الاجتماعية.

@ وقد استقر قضاء محكمة النقض على أن الأجر يشمل بمفهومه كل ما يدخل فى ذمة العـــامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد ومهما كانت تسميته،ومن هنـــا فـــان علاوة غلاء المعيشة تعتبر جزءا لا يتجزأ من الأجر فيتعين عند احتساب مكافأة نهاية الخدمـــة الاعتداد بهذه الإعانة وإضافتها الى الأجر الأصلى. ويترتب على اعتبار إعانة غـــلاء المعيشـــة جزءا من الأجر أن حساب حقوق العامل على أساس المرتب دون إعانة غلاء المعيشة ينطـــوى على إهدار لحق فرضه القانون،وتعتبر العلاوة الاجتماعية صورة من صور إعانة غلاء المعيشة.

@ ووفقا لحكم قانون العمل والمادة ٦٨٣ من القانون المدنى تعتبر المنحة جزءا من الأجر فى الأحوال الآتية:-

(أ) إذا التزم صاحب العمل صراحة فى العقد بدفعها للعامل.

(ب) إذا نصت عليها لائحة المنشأة أو اتفاقية العمل المشتركة.

(جـ) إذا جرى بها العرف بحيث أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا.

ويلزم للأخذ بالعرف على ما درج عليه قضاء التحكيم أن تتوافر فى المنحة ثلاثة شروط:-

الأول: عموميتها: أى صرفها لجميع عمال المنشأة.

الثانى: دوامها: أى تكرار صرفها وهذا التكرار يكفى فيه مدة قدرها قضاء التحكيم من ثلاث الى خمس سنوات.

الثالث: ثبات قيمتها: فمتى توافرت فى المنحة هذه الشروط أصبحت حقا مكتسبا للعمال وجزءا لا يتجزأ من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم ولا يمنع من ذلك تحقيق الخسارة أو انخفاض الربح بعد استقراره.

@ نصيب العامل فى الأرباح تلك من الفقرات المستحدثة فى القانون والتى وضع بها المشرع حلا للمشاكل التى كانت تحدث دائما بين العمال وأصحاب الأعمال وهو أيضا وضع مبدأ المساواة بالعاملين بقطاع الأعمال العام والتى تنص لائحته التنفيذية فى المادة ٤٠ على الآتى:

أولا :ألا يقل نصيب العاملين بالشركة فى الأرباح التى يتقرر توزيعها عن ١٠%،وهذه الفقرة من الفقرات الهامة فى هذا القانون.

@ الوهبة مبلغ من المال يدفعه العملاء للعمال مباشرة أو لصاحب العمل بمناسبة خدمة يؤديها لهم عماله،وبالتالى فإنه لايجوز أن يعمل العامل لقاء وهبة فقط لأن نص القانون أورد الوهبة كصورة من صور الأجر وقرر كقاعدة عامة ضرورة الوفاء بالأجر نقدا،وهذا الحكم يتفق مع اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ التى صدقت عليها مصر فى ٢٤ سبتمبر ١٩٥٢ ،كذلك أجاز النص أن تكون الوهبة كصورة من صور الأجر - وليس كل الأجر- فى المحال العامة غير السياحية.وقد ذهبت محكمة النقض الى أنه ليس فى نصوص القانون مايمنع رب العمل من أن يتفق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى لها فهو لايعدو وأن يكون وسيلة لتحديد الأجر. ويمكن اجمال الأحكام الخاصة بالوهبة فيما يلى:-

(أ) لا يجوز أن يعمل العامل لقاء وهبة فقط أيا كانت المنشأة أو صاحب العمل الذى يعمل لديه.
(ب) لايجوز أن يعمل العامل مقابل أجر عينى فقط كالطعام أو المسكن أيا كانت طبيعـــة نشـــاط صاحب العمل أو المنشأة التى يعمل لديها.
(جـ) الوهبة كصورة من صور الأجر يشترط لاعتبارها كذلك أن يكون العمل الـــذى يمارســه العامل فى منشأة غير سياحية وأن يكون العرف قد جرى بدفعها وأن تكون لها قواعد تسمح بتحديدها.
(د) يعتبر فى حكم الوهبة نسبة الـــ ١٢% التى يدفعها العملاء فى المنشآت السياحية مقابل الخدمة.
(هـ) الوهبة التى يدفعها العملاء طواعية لعمال المنشأة غير الســياحية أو لعمـــال المنشـآت السياحية زيادة عن نسبة الـــ ١٢% وهى ماتسمى بالبقشيش فهى لا تعتبر من ملحقات الأجـــر لأنه لا يوجد قواعد لضبطها كما أنها غير محدودة.
@العمل المؤقت : العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل مـــن نشـــاط وتقتضـــي طبيعة إنجازه مدة محدده، أو ينصب علي عمل بذاته وينتهي بانتهائه.
@العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صـــاحب العمـــل مـــن نشـــاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.
@العمل الموسمي : العمل الذى يتم في مواسم دورية متعارف عليها مثل موسم حصاد القطن.
@الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.

مـــادة (٢)

في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوما والشـــهر ٣٠ يوما إلا إذا تم الاتفاق علي خلاف ذلك.

---

*يقابل هذا النص المادة ٢ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٢: تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوما والشـــهر ٣٠ يومـــا إلا إذا تـــم الاتفاق علي خلاف ذلك.

الباب الثاني

أحكام عامة

مادة (٣)

يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون.

مادة مستحدثة

@ التعليق:

اعتبر المشرع أحكامه هى القانون العام الذى يحكم كل علاقات العمل التابع ولذلك حاول التضييق من حالات عدم سريانه،مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية والاعتداد بالاتفاقات التى تزيد من حقوق العامل أو تضيف إليها ولو لم تكن واردة فى أحكام المشروع،ورأى أن يبقى فى النهاية قانون العمل هو القانون العام الذى يحكم كل علاقات العمل حتى بالنسبة للفئات المستثناة وذلك فى حالة عدم وجود حكم لها فى قانونها الخاص الذى يحكمها.

مادة (٤)

لا تسري أحكام هذا القانون علي :

(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

(ب)عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا.

وذلك ما لم يرد نص علي خلاف ذلك.

***يقابل هذا النص المادة ٣ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٣: لا تسري أحكام هذا القانون علي :

(أ) العاملين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة فيما عدا الأحكام الواردة بالباب الخامس من هذا القانون(السلامة والصحة المهنية)وما يصدر بـــه قـــرار مـــن رئيس الجمهورية.

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

(جـــ) أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج أو الزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلا.

وذلك ما لم يرد نص علي خلاف ذلك.

@ التعليق:

تعتبر هذه المادة مكملة للمادة رقم ٣ حيث تشمل هذه المادة الفئات المستثناة بحكـــم القـــانون وهنا كان لابد من الإشارة الى أن هذا القانون لن يلغى التشريعات والقواعد الخاصة التى تسرى على بعض فئات العمال كالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والخاص بالعاملين المدنييـــن بالدولـــة، والقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ والخاص بالعاملين بالقطاع العام، والقانون رقـــم ٢٠٣ لســـنة ١٩٩١ والخاص بالعاملين بقطاع الأعمال العام، والقانون رقـــم ٧٦ لســـنة ١٩٧٠ والخـــاص بالعاملين فى المؤسسات الصحفية، والقـــانون رقـــم ١٤٨ لســـنة ١٩٨٠ والخـــاص بســـلطة الصحافة، والقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ والخاص بضمانات وحوافز الاستثمار. بل ستظل هـــذه التشريعات قائمة ومعمولا بها وتحكم فئات العمال التى تسرى على كل منهم.إلا أنه يلاحـــظ أن هذه التشريعات تجعل من نصوص قانون العمل أحكاما مكملة لها وذلك فى حالة عدم وجود حكم لها فى قانونها الخاص الذى يحكمها وعلى سبيل المثال المادة ٤٨ من قانون رقم ٢٠٣ لســـنة ١٩٩١ التى تنص على (كما تسرى أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيمـــا لـــم يـــرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذا له).

مادة (٥)

يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه.
ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة،أو بمقتضى العرف.
وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.

---

*يقابل هذا النص المادة ٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٤: يقع باطلا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف.

@ التعليق:

مشروع قانون العمل كغيره من قوانين العمل السابقة عليه تقوم على أن الحقوق التى ترد بها تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال وبالتالى لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها أو التنازل أو التصالح على ذلك،وقد أجاز المشرع استمرار العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ثم وصل بحماية العمال الى مداها حين أنهى هذه الفقرة بعبارة (أو بمقتضى العرف) أى أنه قنن العرف أيضا إذا كان هذا العرف ينطوى على مزايا أفضل للعامل حتى ولو كانت مخالفة للقانون، ونجد المشرع وحرصا منه للحفاظ على حقوق العامل من بطش صاحب العمل وإجباره على التوقيع على بياض فى بعض الأحيان ويضطر العامل الى الموافقة تحت إذعان الحاجة ونظرا للظروف

التى يمر بها الاقتصاد من قلة عرض فرص العمل وزيادة طلب الراغبين عليها فقد أعاد المشرع ماكان منصوصا عليه فى المادة السادسة من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وجرى القضاء على تقريره رغم غياب النص عليه فى القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وهو امتداد البطلان الى كل مصالحة تتضمن انتقاصا أو إبراء من الحقوق الناشئة للعامل عن عقد العمل خلال مدة سريان العقد أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه وهنا تم تعديل مدة البطلان بعد الانتهاء من شهر الى ثلاثة أشهر.

مادة (٦)

تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة علي كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم تطبيقا لأحكام هذا القانون.

---

*يقابل هذا النص المادة ٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٦: تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوي التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون،وللمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة. ولها فى حالة رفض الدعوي أن تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

ويعفي العمال من ضريبة الدمغة علي كل الشهادات والصور والشكاوي والطلبـــات التـــي تعطي لهم أو تقدم منهم بالتطبيق لأحكام هذا القانون.

@ التعليق:

فى هذه المادة قرر المشرع التيسير على العمال فى اقتضاء الحقوق المقررة لهم فـــى قـــانون العمل،وقد اختص المشرع دعاوى العمل بتسهيلات خاصة،فهى تنظر أمام قضاة متخصصين فى هذا النوع من الدعاوى-محاكم شئون العمال- ويتم إعفاء العامل من الرســوم القضائيـــة فـــى جميع مراحل التقاضى والحكمة من هذا الإعفاء هو التيسير علـــى العـــامل ومراعـــاة ظروفـــه المعيشية وخاصة فى حالة فصله أو إنهاء خدمته. ويقصد بالرسوم القضائيـــة المبـــالغ التـــى يدفعها المتقاضى قبل وأثناء وبعد رفعه الدعوى،وهى مقررة بمقتضى القانون رقـــم ٦٤ لســـنة ١٩٦٤ المعدل بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٠ وتشمل الرسم الثابت والنسبى والاضافى المقـــرر على الدعاوى كما تشمل رسم التدخل ورسم التنفيذ.وهنا يجب الإشارة الى ضـــرورة أن يكـــون رفع الدعوى عن منازعة من المنازعات المتعلقة بتطبيـــق أحكـــام قـــانون العمـــل فقـــط دون سواه.وبناء عليه فإن الإعفاء من الرسوم يشمل دعاوى الفصل والمطالبة بالأجرة أو العلاوة أو التسوية أو المكافأة أو الإجازة أو أى شرط من شروط العمل ولا يشمل الإعفاء الدعاوى التـــى يرفعها العامل ضد صاحب العمل عن منازعة تتعلق بقانون آخر.

مادة (٧)

تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضي أحكام هـذا القانون امتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقـــار، وتســـتوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامـــــة. ومع ذلك يستوفي الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة.

---

*يقابل هذا النص المادة ٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٥ : يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضي أحكام هذا القانون امتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم.

@ التعليق:

أورد المشرع فى هذه المادة قواعد عامة هدفها حماية كافة مستحقات العامل لدى صاحب العمل،وبالنظر الى المادة ١/١٤٤١ من القانون المدنى نجد أن هذه المادة قصرت حق الامتياز على الأجر فى مدة معينة هى الستة أشهر الأخيرة،هذا بالإضافة الى أن امتياز الأجر فى القانون المدنى يتساوى فى المرتبة مع الامتياز المقرر لدين المأكل والملبس وامتياز دين النفقة بحيث إذا لم تكف أموال المدين للوفاء بها جميعا فإنها تستوفى بنسبة كل منها.

وبالتالى فإن الامتياز الوارد فى الفقرة الأولى من هذه المادة أفضل للعامل من الامتياز المقرر فى القانون المدنى.وقد أضاف المشرع فقرة جديدة لهذه المادة جعلت مرتبة الامتياز المقررة للأجر بين الديون المستحقة على صاحب العمل فى المرتبة الأولى بعد أن كانت فى المرتبة الرابعة فى القانون القديم فتلك ميزة جديدة أقرها المشرع لصالح العامل.

مادة (٨)

إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون.

ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

***يقابل هذا النص المادة ٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٨: يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها.

@ التعليق:

ضبط المشرع هذه المادة لغويا مما أدى الى وضوحها وعدم الاجتهاد وبالتالى فقد جعل التضامن شاملا لكافة أحكام القانون،وقد وضع المشرع هذا النص لمواجهة مايحدث فعلا إذ كثيرا ما يشتغل العمال لدى شركاء متضامنين يكون لكل منهم صفة صاحب العمل فإذا لم يكن المشرع قد أورد هذا النص لما كان العامل يستطيع أن يحصل على حقوقه إذا ما تهرب كل واحد من الشركاء بحجة أنه لم يرتبط مع العامل، خاصة وأن التضامن بين المدينين لا يفترض ولا يكون إلا بنص.

مادة (٩)

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.

ولا يترتب علي إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

***يقابل هذا النص المادة ٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٩: لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها فى هذا القانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع – ولو كان بالمزاد العلني – أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائى المرخص فيه يظل عقد استخدام عمال المنشأة قائما ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة.

@ **التعليق:**

لقد أعاد المشرع صياغة هذه المادة بصورة واضحة وبالتالى فقد قسم التصرفات التى ترد على المنشأة الى قسمين:

القسم الأول: الحل والتصفية والإغلاق والإفلاس فقرر أن هذه التصرفات لا تمنع من الوفـاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا للقانون.

القسم الثانى: الإدماج والإرث والوصية والهبة والبيع ولو كان بالمزاد العلنـى والإيجـار أو غير ذلك من التصرفات فلا تتأثر عقود استخدام عمال المنشأة فى كافة هذه الحالات وتبقى هذه العقود على الرغم من تغيير ملكية المنشأة.

@ ولقد أورد المشرع فى هذه المادة جميع الحالات التى تتعـرض لـها المنشـأة ،وسـوف نتناولها بإيجاز.

١-حل المنشأة :

الحل لا يرد إلا على الشخص الإعتبارى صاحب المنشأة وهو يقابل الوفاة بالنسـبة للشـخص الطبيعى ويترتب على حل المنشأة إما إغلاقها نهائيا أو التصرف فيها للغير .

٢-تصفية المنشأة :

التصفية كنظام مستقل بذاته لا وجود لها فى القانون المصرى وإنما يستعمل لفظ التصفية عندنا إما بمعناه الدارج للتعبير عن إنهاء نشاط معين، وإما بمعنى قانونى فيمـا يقـوم بـه سـنديك التفليسة أو مصفى الشركة أو التركة من حصر الأموال والديون وتأدية الحقوق الى أصحابها، وهذا قد يؤدى الى إغلاق المنشأة أو التصرف فيها للغير .

٣-إغلاق المنشأة :

الإغلاق قد يكون نهائيا وقد يكون مؤقتا، وفى الحالتين قد يكون سببه راجعا الى فعل من جـانب صاحب العمل سواء كان إيجابيا أو سلبيا وقد يكون راجعا لسبب أجنبى أو قوة قاهرة .

٤-إفلاس المنشأة :

الإفلاس وصف يلحق الشخص، فالمقصود هو إفلاس صاحب العمل، وإن كان لا يوجد ما يمنـع من القول بإفلاس المنشأة كأثر أو كنتيجة لإفلاس صاحبها سواء كانت منشأة فردية أو شركة . والإفلاس قد يكون بالتقصير أو بالتدليس، وهو فى الحالتين يغل يد المفلس عن إدارة أموالـه وينوب عنه فى إدارتها السنديك الذى حدد له القانون مهاما معينـة، وقـد يلتبـس الإفـلاس

بالتصفية وذلك فى حالة ما إذا رأى السنديك أن الظروف تحتم تصفية المنشأة أو بيعها بالمزاد العلنى لسداد الديون المستحقة عليها.

٥-دمج المنشأة :

يقصد بإدماج المنشأة فى أخرى ضم المنشأتين أو مزجهما، وفى الحالة الأولى تنقضى المنشأة المدمجة وتبقى المنشأة الدامجة، وفى الحالة الثانية تنقضى المنشأتان وتنشأ منشأة جديدة . ولا تنتهى عقود العمل الخاصة بالمنشأة المندمجة بل تنفذ قبل المنشأة الدامجة التى تعتبر خلفا بالمعنى الوارد بالمادة التاسعة بقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ولا يمنع الإدماج من وفاء الشركة الدامجة لإلتزامات صاحب العمل الذى إنتقلت ملكيته للشركة الدامجة قبل عماله، وذلك لعموم نص المادة التاسعة من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

٦-إنتقال ملكية المنشأة بالإرث :

ليس لإنتقال ملكية المنشأة بوفاة صاحب العمل الى خلف عام أثر على عقد العمل، ويتفق إنصراف أثر العقد الى الخلف العام (الوارث) مع ما تقضى به القواعد العامة.

٧-إنتقال ملكية المنشأة بأى تصرف آخر :

من التصرفات الناقلة للملكية البيع والوصية والهبة والنزول .

مادة (١٠)

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.

***يقابل هذا النص المادة ١٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٠: يصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب قرارا بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون.

الكتـاب الثانـي

علاقات العمل الفردية



الباب الأول

التشغيل

مادة (١١)*

تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم.

ويدخل فى اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام ٠

ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء فى مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة مستحدثة.

@ التعليق

استحدث مشروع القانون حكما جديدا يقضى بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة للتشغيل فى الداخل والخارج ويصدر بتشكيلها قرار من رئيس الوزراء،وذلك لمواجهة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتخطيط للقوى العاملة واستخدامها،ويرأس هذه اللجنة وزير القوى العاملة وتمثل فيها الوزارات المعنية والاتحاد العام لنقابات عمال مصر،وتختص برسم السياسة العامة للاستخدام الداخلى والخارجى ووضع قواعده والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام.

---

* الاتفاقية رقم ٢ المادة ٢ "اتفاقية البطالة" راجع ص ٣٨٩

الفصل الأول

تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج

جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون فى شأن تشغيل العمال ما يلى:-

إن سياسة التحرر الاقتصادى تقتضى تمكين صاحب العمل من حرية اختيـــار العـــاملين معــه مراعاة لكفاءة خاصة أو خبرة معينة يتمتعون بها،ولما كانت المادة ٢١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لا تتناسب وما تتطلبه المرحلة القادمة،فقد تقرر تعديل نصــوص التشــغيل بمـــا يتيــح للمنشأة التعيين من خلال ترشيحات مكتب القوى العاملة أو التعاقد مباشرة مع الراغبيـــن فـــى العمل بها.

ويجوز لصاحب العمل فى الحالة الأخيرة أن يتخير الوسيلة التى يراها مناســـبة لشــغل هــذه الوظائف كالإعلان عنها أو الاستعانة بأحد المكاتب الاستشارية فى دراسة الطلبات التـــى تقــدم إليه وإبداء الرأى والمساعدة فى اختيار أفضل المرشحين لها.

وتجدر الإشارة بصدد هذه الأحكام،الى أنها تتفق وأحدث توصيات منظمة العمل الدوليـــة،التـــى أقرت بشأنها اتفاقية جديدة متعلقة بالوكالات الخاصة للتشغيل،خلال الدورة الحادية والثمـــانيين لمؤتمر العمل الدولى (جنيف - يونيو ١٩٩٤).

كذلك أعيد النظر فى النصوص المتعلقة بالتزامات صاحب العمل تجاه مكـــاتب القـــوى العاملـــة للتوفيق بين مصلحة أصحاب الأعمال (من حيث التخفيف من الالتزامات الإدارية الواقعة علـــى عاتقهم) والمصلحة العامة (المتمثلة فى جمع البيانات الإحصائية الصحيحة عن القوى العاملة).

وتوفيقا بين الاعتبارين،رؤى أن يكون لصاحب العمل حرية الاختيار وتعيين من يراه من العمال ،مع إلزامه بأن يعيد الى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانـــات المدونة بها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ التعيين،كذلك رؤى تجميع التزامات صاحب العمل فى المنشآت المشار اليها فى الفقرة الأولى تجاه الجهة الإدارية المختصة فى نص واحد(مـــادة ١٥من القانون) روعى فيه التخفيف على أصحاب الأعمال من كثرة البيانات المطلـــوب منـــهم الإدلاء بها،خاصة وأن وزارة القوى العاملة والهجرة ليست الجهة الوحيدة التى تطلب مثل هذه البيانات،بل تتعدد تلك الجهات على نحو أصبح يتطلب أن يبذل صاحب العمل وقتا وجهدا ونفقات يحسن التخفيف منها،وهو أمر أصبح ممكنا من الناحية العملية فى ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة وخاصة استخدام الحاسب الآلى.

لذلك يوصى المشروع بضرورة التنسيق بين الجهات الحكومية المختلفة التى تقتـــض طبيعـــة عملها الحصول على تلك البيانات،بأن تكون هناك جهة واحدة فى الدولة تختص بتجميع كافـــة البيانات اللازمة عن القوى العاملة فى مصر بقصد وضع سياسات وخطط التشـــغيل المناســـبة وتطبيق قوانين العمل والتأمين الاجتماعى،على أن تقوم هذه الجهة(المركزيـــة) بتوزيـــع تلـــك البيانات على الجهات الحكومية المختلفة مراعية قدر الإمكان تبسيط الإجراءات،كما لـــو قـــامت مثلا بتصميم استمارة واحدة تشمل كافة البيانات والمعلومات التى تهتم بها تلك الجهات بحيـــث يكون على صاحب العمل ملء الاستمارة مرة واحدة كل فترة زمنية محددة (ولتكن سنة مثلا).

مادة (١٢)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تـأهيل المعوقين،علي كل قادر علي العمل وراغب فيه أن يتقـدم بطلـب لقيـد أسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامتـه مـع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلي هذه الجهة قيد تلـك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شـهادة بحصـول هذا القيد دون مقابل.

وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليـها فـي الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٦ الفقرتين الأولى والثانية من قانون العمـل رقم١٣٧لسنة٨١

مادة ١٦: لكل قادر علي العمل وراغب فيه أن يتقدم لقيد أسمه بالجهة الإدارية المختصة التـي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلي هذه الجهـة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هـذا القيـد دون

مقابل. وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقـــرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

@ التعليق:

فى هذه المادة حرص المشرع على إدراج القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقيـن وهذا القانون قد تم استبدال بعض مواده(٩،١٠،١٥،١٦) بموجـب القـانون رقـم ٤٩ لسـنة ١٩٨٢ وتعتبر المادة رقم ٩ المعدلة هى المهمة فى هذا السياق وتنص المادة رقم ٩ على:- على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملا فأكثر وتسرى عليهم أحكام القانون رقـم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل سواء كانوا يشتغلون فى مكان واحد أو بلد واحـد أو فى أمكنة أو بلاد متفرقة-استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل قيد المعوقين بها وذلك بنسبة ٥% من مجموع عدد العمـال فـى الوحـدة التـى يرشـحون لها،وتسرى هذه النسبة على كل فرع على حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسـى لصـاحب العمل. ومع ذلك يجوز لأصحاب الأعمال المشار إليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عـن غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة بشرط حصول القيد المنصوص عليه فى المـادة السابقة. ويجب فى جميع الأحوال على كل من يستخدم معوقا إخطار مكتـب القـوى العاملـة المختص وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ اسـتلام المعـوق للعمل،وأورد المشرع فى المادة ١٦ من نفس القانون عقوبة من يخالف نص المادة ٩ بغرامـة لا تجاوز مائة جنيه والحبس مدة لا تجاوز شهرا أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وفى الجزء الثانى من المادة ١٢ وبخصوص شهادة قيد المتعطل نجد المشرع يؤكد على أهميـة قدرة الشخص على العمل وليس رغبته فقط، وأيضا لابد أن يتقدم الشخص القادر على العمـل والراغب فيه بالتقدم الى مكتب العمل الذى يقع فى دائـرة محـل إقامتـه،ومعـه المسـتندات والشهادات والبيانات حتى يتم إدراجها فى شهادة القيد،التى تعتبر أحد مصوغات التعيين وهـذه الشهادة تعطى مجانا وهى معفاة من الدمغة طبقا لنص القانون.

مادة (١٣)

إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التى يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المـادة (١٣٩) مـن هـذا

القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوي مهارتـــه وترخيص مزاولة الحرفة طبقا للمادة (١٤٠) من هذا القانون، وتثبـــت درجة مهارته فى شهادة القيد. ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كـــان حاصلا علي هذه الشهادة .

***يقابل هذا النص المادة ١٦ فقرة أخيرة والمادة ١٨ فقرة أولـــى مـــن قانون العمل رقم١٣٧لسنة٨١**

مادة١٦: فإذا كان الراغب فى العمل ذا مهنة من المهن المنصوص عليها فى المـــادة التاليـة وجب عليه أن يرفق بالطلب شهادة بقياس مستوى مهارته، وعلى الجهة الإدارية إثبات درجـة مهارته في شهادة القيد.

مادة ١٨ : لا يجوز تشغيل أى عامل إلا إذا كان حاصلا على شهادة القيد المشار إليها فى المادة (١٦) ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب سلطة إصدار قرار بإعفاء بعـــض المـــهن مـــن شـــرط الحصول على شهادة قيد.

@ التعليق:

أوجب المشرع فى هذه المادة على العمال ذو المهن المنصوص عليها فى المادة ١٤٠ من هـذا القانون على ضرورة وجود شهادة تحدد مستوى مهارته،وبالرغم من أنه لا يوجد التزام علـــى العامل فى قيد نفسه فى مكتب القوى العاملة أو الحصول على شهادة قيد،وإنما القيد مفـــروض على صاحب العمل بألا يستخدم عاملا إلا إذا كان حاصلا على هذه الشهادة، ومن هنـــا أصبـــح العامل مضطرا بأن يذهب الى مكتب العمل وتسجيل نفسه للحصول على شهادة القيـــد إذا كـــان لديه القدرة والرغبة فى العمل لأن صاحب العمل لن يعين إلا الحاصل على شهادة القيد.

<u>& العقوبة:</u>

طبقا لنص المادة ٢٣٨ يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية مـــن المـــادة (١٣) مـــن هـــذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنيه، وتتعدد الغرامة بتعـــدد العمـــال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١٤)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين،لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين علي شهادة القيد المشار إليها في المادة (١٢) من هذا القانون، وجب عليه قيد أسمه خلال خمسة عشر يوما من الحاقة بالعمل ٠

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد ٠

مادة مستحدثة.

@ التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن ييسر على العامل وعلى صاحب العمل وذلك بخصوص شهادة قيد العامل فى مكتب العمل،فقد أجاز المشرع تشغيل العامل بدون هذه الشهادة بشرط أن يقوم صاحب العمل بقيد العامل لدى مكتب العمل التابع له فى خلال خمسة عشر يوما،وهذا بالإضافة الى إعطاء صاحب العمل حرية إستيفاء احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد،وفى نفس الوقت بدون قيود على صاحب العمل ولذلك بدء بكلمة يجوز.

مادة (١٥)

يلتزم صاحب العمل في المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكـــام هــذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلا بأن يرســل الــي الجهــة الإداريــة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوما مــن تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - علي حسب الأحوال - بيانا مفصلا بعدد العمال طبقا لمؤهلاتــهم ومهنــهم وفئــات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها ٠

وعليه خلال ثلاثين يوما من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديــه أن يعيد الي الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعــد اســتيفاء البيانات المدونة بها، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام أسـم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة ٠

وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولـــي يرسل الي ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:-

(أ) ما طرأ من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة.

(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة.

(ج) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليميـــة والمهنية خلال العام التالي.

---

*يقابل هذا النص المادتين ٢١و٢٢من قانون العمل رقم١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٢١ : على صاحب العمل أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل عمله كتابة عن الوظائف والأعمال التى خلت أو أنشئت لديه أيا كان نوعها مع بيان كل منها والأجـر المخصص لها والتاريخ الذى تحدد لشغلها وذلك خلال سبعة أيام خلوها أو إنشائها.

وعليه أن يعيد الى الجهة الإدارية خلال سبعة أيام من تاريخ شغل الوظيفة التـى خلـت لديـه شهادة قيد العامل الصادرة منها مرفقا بها بيان يتضمن تاريخ تسليمه العمل والأجر المخصـص له ونوع الوظيفة أو العمل. وعليه أيضا تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل فـى سجل قيد العمال بالمنشأة.

مادة٢٢: على صاحب العمل أن يرسل الى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محـل العمل خلال شهر أكتوبر من كل عام البيانات الآتية:

(أ) بيانا مفصلا بعدد العاملين طبقا لمهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم.

(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة والوظائف الزائدة وذلـك فـى تاريخ جمع البيان.

(ج)بيان بتقدير الاحتياجات الموقعة موزعة حسب الحالة التعليمية والتدريبية خلال العام التالى للحصر.

@ التعليق:

تناول المشرع فى الفقرة الأولى من هذه المادة على التأكيد بالتزام أى صـاحب عمـل ببيـان مفصل بعدد العمال طبقا لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التـى يتقاضونها،وهذه البيانات ضرورية وأساسية لمكتب العمل.

كما تناول المشرع فى الفقرة الثانية من هذه المادة على التأكيد بالتزام أى صاحب عمل مـهما كان عدد العمال بمنشأته أن يبلـغ مكتـب القـوى العاملـة الـذى يقـع فـى دائرتـه مقـر منشأته،بالوظائف والمهن والأعمال التى خلت سواء بالاستقالة أو الفصل أو الوفاة أو لأى سبب آخر كإجازة طويلة أو إجازة بدون مرتب كذلك يلتزم صاحب العمل بإبلاغ المكتب عن الوظـائف الجديدة التى ينشأها بمنشأته أيا كان نوعها.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٣٩ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفقرتين الأولي والثانية من المـادة (١٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه. ويكون الحد الأدني للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أي من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها .

مادة (١٦)

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلان وأن يعهد الي أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف.

ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفي هذه الحالة يتعين علي هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة هي هذا الفصل والقرار المشار إليه.

---

*يقابل هذا النص المادة ٢٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٢٠ : لا يجوز لصاحب العمل تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال ، واستثناء من ذلك يجوز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين وفى هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة فى هذا الفصل والقرار الوزاري المشار إليه.

@ التعليق:

فى هذه المادة أعطى المشرع الحق لصاحب العمل فى الإعلان عن الوظائف بالصحف والمجلات المتخصصة ويعهد الى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم إليه وإبداء الرأى أو التوجيه أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظيفة،وتلك الميزة تعطى مرونة كبيرة لدى صاحب العمل لاختيار أفضل العناصر التى يحتاجها وفقا للأساليب الحديثة.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٠ يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة.وتضاعف الغرامة في حالة العود ٠

مادة (١٧)*

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أوفي الخارج عن طريق:-

(أ) الوزارة المختصة.

(ب) الوزارات والهيئات العامة.

(ج) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

(د) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.

(هـ)الشركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة، بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

(و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

---

*يقابل هذا النص المادة ٢٨ مكرر فقرة أولى وثانية وثالثة من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٢٨ مكرر:مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل،تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين للعمل فى الخارج مقصورة على الشركات المتخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسئولية المحدودة وبعد الحصول على ترخيص بذلك

---

*الاتفاقية ٨٨ مادة ١ بشأن "تنظيم إدارات التوظيف" . راجع ص ٣٨٩

من وزارة القوى العاملة والتدريب.ولا تسرى أحكام الفقرة السابقة علـــى إلحـــاق المصريـيـــن بالعمل فى الخارج الذى تتولاه وزارة القوى العاملة والتدريب أو غيرها من الوزارات والـهيئات العامة ووحدات وشركات القطاع العام.كما لا تسرى على شركات القطـــاع الخـــاص المصريـــة الموكول إليها عمل فى الخارج وفى حدود أعمالـــها وطبيعـــة نشـــاطها،ولا علـــى الســـفارات والقنصليات العربية والأجنبية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئـــات عامـــة عربيـــة أو أجنبية،وفى الحالات الأخرى التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والتدريب وفى جميـــع الأحوال يجب مراعاة حكم المادة ٢٨ مكررا-٢ من هذا القانون.

@ التعليق

بخصوص تنظيم إلحاق المصريين للعمل فى الخارج،حينما صـــدر القـــانون رقـــم ١٣٧ لســـنة ١٩٨١ لم يكن قد تضمن أية نصوص خاصة بتنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل فى الخـــارج ثم صدر القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨٢ الذى أضاف فصل رابع خاص بتنظيم تشغيل العمالـــــة المصرية بالخارج وهذا الفصل يتكون من ستة مواد مضافة للقانون تبدأ من مادة ٢٨ مكـــررا وتنتهى بمادة ٢٨ مكررا (٥)،ثم تم تعديل نصوص هذا الفصل المضاف تعديلا جذريا بالقـــانون رقم ١٠ لسنة ١٩٩١ والذى إستبدل نصوص هذه المواد بنصوص أخرى جديدة ولكنـــه أبقـــى على نفس الترقيم من مادة ٢٨ مكررا وتنتهى بمادة ٢٨ مكررا (٥).وقد أكـــد المشـــرع فـــى القانون الجديد على ضرورة عدم الاخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل وهى الاتفاقيـــات الصادرة من منظمة العمل الدولية وصدقت عليها مصر ومنها الاتفاقية رقم ٨٨ بشـــأن تنظيـــم إدارات التوظيف والمتعلقة بهذه المادة(١).وهنا نجد المشرع قد أدرك أهمية تشـــجيع سياســـة الهجرة المؤقتة للعمل بالخارج لتأثيرها المباشر على الحالـــة الاقتصاديـــة والاجتماعيـــة فـــى البلاد،ولكنه فى نفس الوقت وضع لها الضوابط والنظم التى تؤدى الى نجاح هذا الأسلوب بعيـدا عن المضاربين والمحتالين وبالتالى فقد قام بتحديد من لهم الحق فى مزاولة عمليـــات إلحـــاق المصريين فى العمل بالداخل والخارج.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٢ يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدي هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدي الجرائم الآتية :

(١) مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج من غير الجهات المحددة في المادة (١٧) دون الحصول علي الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بنـــاء علي بيانات غير صحيحة.

مادة (١٨)

للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

#مادة مستحدثة

@ التعليق

فى هذه المادة المستحدثة أجاز المشرع للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية وذلك طبقا لاتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية واتفاقية فينا للعلاقات القنصلية.

مادة (١٩)

تتولي الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.

---

*يقابل هذا النص المادة ٢٨مكررا الفقرتين الرابعة والخامسة من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١.

مادة ٢٨مكررا:وتتولى وزارة القوى العاملة والتدريب عن طريق المكاتب العماليـــة بالخــارج بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقات والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية فـــي الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقات والتعاقدات.

يضع وزير القوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزيرى الخارجية والداخلية الشروط المنظمـــة لسفر المصريين للعمل فى الدول التى لا تشترط لدخولها الحصول على تأشيرة دخول.

@ التعليق:

أناط المشرع فى هذه المادة لوزارة القوى العاملة والتشغيل بالتعـــاون مـــع وزارة الخارجيـــة متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تســـوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات وذلك من مضمون أن هـــؤلاء العمـــال مصريون ويجب متابعتهم أولا بأول وحل أى مشاكل يواجهونها وتذليل العقبات التـــى تقابلـــهم وهذا يؤدى فى النهاية الى إحساس هؤلاء العمال بأنهم أبناء هذا الوطن وبالتـــالى يزيـــد مـــن انتمائهم وشعورهم بالأمان.

مادة (٢٠)*

تقدم الجهات المشار إليها في المادتين (١٨،١٧) من هذا القـــانون الي الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشـــأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة كما تقـــدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجـــو المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام علي الأكثر من تـــاريخ إخطارهـــا بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة عـــدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة ، فإذا انقضـــت المدة المشار إليها دون اعتراض مـــن الـــوزارة اعتـــبرت الاتفاقـــات والطلبات والعقود موافقا عليها.

* الاتفاقية رقم ٩٦مادة ١٠/ب بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر. راجع ص ٣٨٩

***يقابل هذا النص المادة٢٨(مكررا-٢)من قانون العمل رقم١٣٧لسنة ٨١**

المادة ٢٨ (مكررا- ٢): تقدم الوزارات والهيئات العامة وشركات القطاع العام وكـذا المدير المختص بالشركة المشار إليها المشار إليها في الفقرة الأولى من المادة ٢٨ مكررا الي وزارة القوى العاملة والتدريب نسخة من الطلب الوارد للشركة من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة كما يقدم نسخة من اتفاقات عقود العمل التي تتم بواسطة الشركة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل مع تحديد النظام القانونى الذى يخضع له العقد .

ويكون للوزارة خلال سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات أو العقود مستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة أو لعدم مناسبة الأجر، أو لعدم مراعاة القواعد الآمرة لعلاقات العمل طبقا للقانون المصرى. وإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت العقود والاتفاقات المقدمة إليها موافقا عليها ما لم تكن مخالفة للنظام العام والآداب .

@ التعليق:

أكد المشرع على ضرورة التزام المرخص له بتقديم نسخة من الطلب الوارد من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة كما يقدم نسخة من اتفاقات عقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل،وهذا بهدف حماية العامل من وقوعه فى مشاكل أو إهدار حقه فى الحصول على الأجر المناسب للوظيفة المرشح لها.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٢ يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدي هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدي الجرائم الآتية:-

(٣) مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولي من المادة (٢٠) أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل في الخارج أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخري تتعلق بهذا العمل إلي الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة .

وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضي المحكمة – من تلقاء نفسها – بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (٣) من هذه المادة ٠

مادة (٢١)*

يحظر على الجهات المشار إليها فى المادة(١٧) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل.

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها فى البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز ٢% من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخري من العامل تحت أى مسمى.

---

*يقابل هذا النص المادة٢٣ ،مادة٢٨مكررا-٣من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة٨١

مادة٢٣: لا يجوز اقتضاء اجر من طالب عمل مقابل تشغيله فى عمل من الأعمال التى تسرى عليها أحكام هذا الفصل.

مادة ٢٨: (مكررا-٣) يجوز للشركة تحصيل مبلغ لا يجاوز ١% من أجر العامل الذى يتم إلحاقه بواسطتها بالعمل فى الخارج،وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية،ويحظر تقاضي أية مبالغ أخري.

@ التعليق:

ضمانا لعدم استغلال ظروف العامل وحاجته الماسة الى العمل فقد أكد المشرع على حظر الحصول على أى مقابل،وذلك تطبيقا للمبدأ الدستورى المستقر الذى يقرر أن العمل حق لكل

---

* الاتفاقية رقم ٩٦مادة١٠/ج بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر. راجع ص ٣٩٠

مواطن قادر عليه وراغب فيه.وقد إستثنى المشرع نسبة ٢% على الأكثر من أجر العامل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٢ يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدي هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدي الجرائم الآتية :

(٢) تقاضي مبالغ من العامل نظير إلحاقه بالعمل في الداخل أو في الخارج بالمخالفة لأحكام المادة (٢١) أو تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل أو في الخارج ٠

مادة (٢٢)

مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة، يشترط للحصول علي الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي:

(١) أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم علي أى منهم بعقوبة جناية أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

(٢) ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكا بأكمله لمصريين.

وبالنسبة للشركات التي تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين أن لا يقل رأس مالها عن مائة ألف

جنيه وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضـاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون ٥١% على الأقل من رأس مالها.

(٣) أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قـابل للإلغـاء صادرا من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائـة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هـذا الخطـاب سـاريا طوال مدة سريان الترخيص ، ويتعين استكمال قيمة خطـاب الضمـان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقا لأحكـام هـذا القانون، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لـها بكتاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول.

ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقا للقواعـد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقـابل أداء الرسم الذي يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه

ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديـدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.

---

*يقابل هذا النص المادة (٢٨ مكرر-١) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٢٨ (مكرر-١): دون إخلال بالشروط التى يوجبها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشـركات ذات المسـئولية المحـدودة، يشترط للحصول علي الترخيص المنصوص عليه في المادة السابقة ما يأتي:

(١) أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة وكل من المديرين المختصين بعمليات إلحـاق العمالة المصرية فى الخارج من المصريين، ولم يسبق الحكم علي أي منهم فى جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة.

(٢) ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه مملوكا كله للمصريين.

@ التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على أنه مع عدم الإخلال بالشروط التى يوجبها القانون رقـم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصيـة بالأسـهم والشـركات ذات المسئولية المحدودة.لابد من توافر عدة شروط يجب توافرها للشركات التى تعمل فـى مجـال إلحاق العمالة المصرية بالعمل فى الداخل والخارج على نحو يحقق تدعيم قـدرات وإمكانيـات هذه الشركات على العمل فى هذا المجال وتوفير الضمانات التى تكفل حسن قيامها بوظائفـها وحماية حقوق الراغبين فى العمل بالخارج،ويستحدث المشـروع فـى الفقـرة الأخـيرة مـن المادة(٢٢) حكما يجيز بمقتضاه للوزير المختص وقف التراخيص لتلك الشـركات أو تجديدهـا على ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٤ يقضي في الحكم الصادر بالإدانة في أي من الجرائم المنصوص عليـها في المادتين ٢٤٣،٢٤٢ بغلق مقر المنشأة الذي وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريدتيـن يوميتين واسعتي الانتشار علي نفقة المحكوم عليه .كما يقتضي ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في البند(٣)من المادة(٢٢) مـن هـذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة .

مادة (٢٣)*

يلغي الترخيص بقرار من الوزير المختص عنـد ثبـوت أي مـن الحالات الآتية:

(١) فقد الشركة شرطا من شروط الترخيص.

* الاتفاقية رقم ٩٦مادة١٣ بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر. راجع ص ٣٩٠

(٢) تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل.

(٣) حصول الشركة علي الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة علي اتفاق أو عقد عمل بناء علي ما قدمته من بيانات غير صحيحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذا لأحكام هذا الفصل.

وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتا إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أي من الحالات المبينة في هذه المادة وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

---

*يقابل هذا النص المادة ٢٨ (مكرر-٤) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٢٨ (مكرر-٤): يلغي الترخيص بقرار من وزير القوى العاملة والتدريب عند ثبوت أي من الحالات الآتية :

(١) فقد الشركة شرطا من شروط الترخيص.

(٢) تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام المادة السابقة.

(٣) حصول الشركة علي الترخيص أو تجديده أو على عدم اعتراض الوزارة علي اتفاق أو عقد عمل بناء علي ما قدمته من بيانات غير صحيحة.

ويجوز بقرار من وزير القوى العاملة والتدريب إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لأحكام أى من القرارات الصادرة تنفيذا لأحكام هذا الفصل.

ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المـــادة بالمســئولية الجنائيــة أو المدنية أو التأديبية .

@ التعليق:

خول المشرع فى هذه المادة للوزير المختص إلغاء الترخيص فى حالة مخالفة الشركة لأحكـــام القرارات الصادرة تنفيذا للأحكام الخاصة بإلحاق المصريين بـــالعمل بالخــارج أو لحكـم مـــن الأحكام الجوهرية التى تمس حقوق العمال أو تنتقص من الحمايــة المقــررة لـــهم ولا تتعلــق بالمسائل الشكلية التى يقصد منها تنظيم العمل بشركات التشغيل،كما أجاز للوزير أيضا إيقـــاف نشاط الشركة إذا نسب إليها ارتكاب أية مخالفة مما نصت عليها تلك المـــادة،وذلــك كلــه دون الإخلال بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية. (المذكرة الإيضاحية).

مادة (٢٤)*

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصـل ، وعلي الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل والشروط الواجب توافرها في مقر الشـــركة وتنظيـــم إجراءات العمل في هذا النشاط وتحديد السجلات التي يتعيـــن إمســـاكها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليـــها، والشروط الواجب توافرها فى الإعلانات التى تنشر فى جمهورية مصـــر العربية عن فرص العمل ،وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجـــهات المنصوص عليها في المادتين (١٨،١٧) من هذا القـــانون بـــاعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون.

---

* الاتفاقية رقم ٩٦مادة١١ بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر. راجع ص ٣٩٠

***يقابل هذا النص المادة (٢٨ مكررا-٥) والمادة ٢٨ مكـــرر-الفقـــرة السادسة من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١.**

مادة (٢٨ مكررا-٥): يصدر وزير القوى العاملة والتدريب القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هـــذا الفصل ، وعلي الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل فـــي مجـــال إلحاق المصريين بالعمل فى الخارج والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط وتحديد السجلات التي يتعين إمساكها واللازمة لمباشرة عملـــها وقواعـــد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصـــوص عليها في الفقرة الأولى من المادة (٢٨ مكررا-٢) باعتراض الوزارة وذلك خلال ستين يومـــا من تاريخ العمل بهذا القانون .

مادة ٢٨ مكرر-الفقرة السادسة: وتتضمن اللائحة التنفيذية لهذا القـــانون الشـــروط الواجـــب توافرها فى الإعلانات التى تنشر فى مصر عن فرص العمل فى الخارج.

@ التعليق:

تتضمن هذه المادة ضرورة أن يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيـــذ أحكـــام هـــذا الفصل ، وعلي الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل فـــي مجـــال التشغيل والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل فـــي هـــذا النشـــاط وتحديد السجلات التي يتعين إمساكها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيـــد فيـــها والرقابـــة والتفتيش عليها ، وأيضا الشروط الواجب توافرها فى الإعلانات التى تنشر فى جمهورية مصـــر العربية عن فرص العمل ،وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليـــها فـــي المادتين (١٨،١٧) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك خلال ستين يوما من تاريخ العمـــل بهذا القانون.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة ٢٤٣ يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كـــل من يخالف أيا من أحكام المادة (٢٤) من هذا القانون والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لها.

مادة (٢٥)

يستثني من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

(أ) الأعمال العرضية.

(ب) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل.

وللوزير المختص أن يصدر قرارا بسريان أحكام هذا الفصل علي كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.

***يقابل هذا النص المادة ٢٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٢٥: يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتى:

(أ) الأعمال العرضية التى لا يستغرق إنجازها اكثر من شهر.

(ب) الوظائف الرئيسية التى يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال.

و لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يصدر قرار بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف و الفئات المشار إليها فى البندين السابقين.

@ التعليق:

فى هذه المادة إستثنى المشرع فئتين من العاملين،

الفئة الأولى: وهى العاملين الذين يستخدمون فى أعمال عرضية،والمقصود بالعمل العرضى هو ذلك الذى لا يدخل بطبيعته فى طبيعة النشاط الأصلى لصاحب العمل.ويلاحظ أن العمل العرضى وفقا للتعريف الوارد بالمادة الأولى فقرة (هـ)لا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.

الفئة الثانية:العمال الذين يمارسون وظائف معينة رئيسية يعتبر شاغلوها مفوضين عن صاحب العمل،ومن هذا القبيل مدير المنشأة ورئيس مجلس إدارتها والشريك المتضامن والوكلاء المفوضين عن صاحب العمل،والمعيار الذى يمكن الأخذ به فى هذا الصدد هو كل من لهم حق الإشراف والإدارة على عمل العمال بالمنشأة ولهم حق توقيع الجزاءات التأديبية عليهم.

مادة (٢٦)

تتولي الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات. ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة لتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.

مادة مستحدثة

@ التعليق:

استحدث المشرع هذه المادة وهى من المواد الهامة جدا لأنها تتعلق بمشكلة كبيرة جدا تعانى منها مصر وهى مشكلة العمالة غير المنتظمة،وقد خول المشرع بمقتضى هذه المادة للوزارة المختصة بالتنسيق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر مسئولية رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة،وينيط بالوزير المختص بقرار-يصدره بالتشاور مع الجهات المعنية- تحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنها.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤١)يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (٢٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود ٠

الفصل الثاني

تنظيم عمل الأجانب

مادة (٢٧)

يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل.

ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط.

---

*يقابل هذا النص المادة ٢٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٢٦: مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل يخضع استخدام الأجانب للأحكام الواردة في هذا الفصل.

@ التعليق:

راعى المشرع فى تنظيم عمل الأجانب تحقيق التوازن بين مقتضيات حماية الأيدى العاملة الوطنية،وإتاحة الفرصة للقطاعات المختلفة للحصول على الخبرات التى تحتاج إليها والتى لا تتوافر فى سوق العمل الوطنى،ولهذه الغاية يستحدث فى المادة (٢٧) إخضاع جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل ويخول الوزير المختص تحديد حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط. (المذكرة الإيضاحية).

@ والأجنبى هو كل من لا يتمتع بجنسية جمهورية مصر العربية،وينظم دخول وإقامة الأجانب بأراضى الجمهورية والخروج منها القانون رقم ٦٠/٨٩ وتتحدد مدة إقامة الأجنبى بالترخيص الممنوح له من وزارة الداخلية وهى إما إقامة خاصة (١٠ سنوات قابلة للتجديد) أو إقامة عادية (٥ سنوات قابلة للتجديد) أو إقامة مؤقته (لمدة أقصاها سنة يجوز تجديدها) والأصل العام هو خضوع العمال الأجانب لأحكام القوانين المصرية إعمالا لقاعدة إقليمية القوانين.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة ٢٤٥ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه ،وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة (٢٨)

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحا لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل.

ويقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.

***يقابل هذا النص المادة ٢٧ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٢٧: لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والتدريب وأن يكون مصرحا لهم بالإقامة.

ويقصد بالعمل فى تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل صناعى أو تجارى أو مالى أو زراعى أو غيره أو أية مهنة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية.

@ التعليق:

استحدث المشرع فى هذه المادة نظام تأشيرة الدخول للعمل بحيث لا يرخص للأجنبى بالعمل إلا إذا كان قد دخل البلاد بتأشيرة مسبقة بهذا القصد وهو ما يضمن أن يتم استقدام الأجنبى بصورة انتقائية ويحقق حماية السوق الوطنى من تشغيل الأجانب بشكل غير منظم ويعنى العمل التابع الذى يشمله حكم هذه المادة كافة الأنشطة الصناعية أو التجارية أو المالية أو الزراعية أو أية مهنة أخرى أو حرفة حتى ولو كانت غير خاضعة أصلا لقانون العمل.(المذكرة الإيضاحية).وبالتالى فأنه يشترط لمزاولة الأجنبى عملا فى مصر شرطان:

الشرط الأول: الحصول على ترخيص فى العمل من إدارة ترخيص العمل للأجـــانب المختصـــة وهى إدارة موجودة بكل مديرية بمديريات القوى العاملة بالمحافظات.

الشرط الثانى: أن يكون الأجنبى مصرحا له بالإقامة فى مصر فإذا كان موجودا بقصد السـياحة أو فى مهمة فلا يجوز له ممارسة العمل فى مصر.ورخصة العمل تعـــد بمثابــة إذن للأجنبـــى بممارسة العمل فى مصر وهى محدودة من حيث الزمان والمكان والأشخاص،فلا يجـــوز مـــن حيث المبدأ أن يكون عمل الأجنبى فى مصر مؤبدا إذ الأصل أنه مؤقت مهما استطالت المـدة أو تجددت.وأما من حيث الزمان فإن الرخصة تكون صالحة فى نطاق جغرافـــى معيـــن كمحافظـــة معينة أو بلد معين. وأما من حيث المكان والأشخاص فإن الرخصة تكون محددة بالاشتغال لـدى صاحب عمل بذاته أو منشأة معينة فإذا ترك الأجنبى العمل لدى المنشأة المصرح له بها تعيـــن عليه أن يخطر بذلك وزارة القوى العاملة والجهات المختصة.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة ٢٤٥ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول مـــن الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقـــل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه ،وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فـي شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

مادة (٢٩)

يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول علي الـــترخيص بالعمل المشار إليه في المادة الســـــابقة وإجراءاتـــه والبيانـــات التـــي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذى يحصل عنه بما لا يقـــل عـــن ألف جنيه مصرى.

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحـــالات إعفـــاء الأجانب من شرط الحصول عليه.

ويلتزم كل من يستخدم أجنبيا أعفي مـــن شـــرط الحصـــول علـــي الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاســـتخدام خـــلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل وكذلك عند انتهاء خدمته لديه.

***يقابل هذا النص المادة ٢٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٢٨: يحدد وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرار منه شروط الحصول على الـترخيص بالعمل المشار إليه فى المادة السابقة و إجراءاته والبيانات التى يتضمنها وإجـــراءات تجديـــده والرسم الذى يحصل عنه بما لا يزيد على ٥٠٠ جنيه مصرى وحالات أداء هذا الرســـم بـــالنقد المصرى الذى يكون مصدرة نقدا أجنبيا محولا عن طريق أحد مصارف القطاع العام التجاريـــة بالسعر المعلن لدى مجمع النقد الأجنبى ، كما يحدد حالات سحب الترخيص قبل انتهاء مدتـــه وحالات إعفاء الأجانب من شروط الحصول على الترخيص وكذلك إعفاء الأجانب مـــن شـــروط المعاملة بالمثل إذا طلبت إحدى الجهات المعنية ذلك ويلزم كل من يستخدم أجنبيا أعفـــى مـــن شروط الحصول على الترخيص أن يخطر الجهة الإدارية المختصة عن ذلك خلال ٤٨ ساعة من مزاولة الأجنبى للعمل.

@ التعليق:

وتنيط المادة (٢٩) بالوزير المختص- بموجب قرار يصدره- سلطة تحديد شـــروط الحصـــول علي الترخيص العمل للأجانب وإجراءاته والبيانات التي يجب أن يتضمنها وإجـــراءات تجديـــده والرسم الذي يحصل عنه، وحالات سحب الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه ٠

وقد ألزمت الفقرة الثالثة من المادة كل من يستخدم أجنبيا أعفي مـــن شـــرط الحصـــول علـــي الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيـــام مـــن مزاولـــة الأجنبي للعمل وكذلك عند انتهاء خدمته لديه.وغاية هذا الالتزام أن تتوافـــر للجهـــة الإداريـــة المختصة المعلومات الكاملة عن حالة استخدام الأجانب.(المذكرة الإيضاحية).

<u>& العقوبة:</u>

وطبقا لنص المادة ٢٤٥ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه ،وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود ،

مادة (٣٠)

يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الأجانب الاشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوي لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (٢٧) من هذا القانون.

مادة مستحدثة.

@ التعليق:

استحدث المشرع فى هذه المادة حكما يعهد الى الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الأجانب الاشتغال بها ، والنسبة القصوي لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة فى المادة (٢٧)،ذلك أن من شأن هذا التحديد- الذى تعرفه التشريعات المقارنة- أن يساعد كثيرا على ضبط نطاق المهن والأعمال والحرف التى يسمح باستخدام الأجانب فيها حتى يمكن مراعاة اعتبارات زيادة السكان ونمو سوق العمل وتقدم القدرات الفنية للعمالة المصرية فى ضوء برامج التدريب المهنى.ومن الطبيعى فى ضوء هذه الاعتبارات أن تتم مراجعة قرار الوزير المشار إليه وتعديله كلما أقتضى الأمر.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة ٢٤٥ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه ،وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود ،

الباب الثاني

عقد العمل الفردي

مادة (٣١)

تسري أحكام هذا الباب علي العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.

***يقابل هذا النص المادة ٢٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٢٩- تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه.

@ التعليق:

إذا كان المشرع قد عرف كل من العامل وصاحب العمل فى المادة (١) من هذا القانون فإنه فى هذه المادة يعرف عقد العمل وما ينفرد بة من تمييز عن باقى عقود القانون المدنى كعقد الإيجار وعقد البيع وخلافة، فان ما يتميز به عقد العمل بالإضافة لكونه عقد مدنى بين طرفين يكون لهما صفتان متماثلتان نتيجة دخولهم فى علاقة أو رابطة مدنية تكون لكل منهما حقوقا والتزامات متوازنة قبل الآخر ويترتب على عدم تنفيذ أحدهما لأحد التزاماته المفروضة بالعقد حق الطرف الآخر فى الامتناع عن تنفيذ التزاماته المقابلة وكل ذلك فى حدود القواعد العامة فى القانون المدنى . فان عقد العمل ينفرد دون غيرة بأن لكل من العامل وصاحب العمل بجانب الصفتان المتماثلتان صفتان متمايزتان نتيجة كون هذه العلاقة المدنية علاقة عمل يكون فيها صاحب العمل متبوعا والعامل تابع نصت المادة ٦٧٤ من القانون المدنى رقم ٤٨/٣١ على أن عقد العمل هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.وعرفته المادة الأولى من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بأنه العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل(يقصد بالعامل كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه)بأن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل(يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعى أو إعتبارى يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر)أو إشرافه لقاء أجر. وعقد العمل إما أن يكون محدد

المدة أو غير محدد المدة،فإذا كان محدد المدة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانقضاء مدتـــــه،وإذا كان غير محدد المدة فإنه ينتهي طبقا لشوط وقواعد نص عليه القانون.وعقد العمـــل المشـــار إليه هو عقد العمل الفردى والذى يختلف عن عقد العمل الجماعى وهو اتفاق تنظـــم بمقتضـــاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يســـتخدمون عمالا ينتمون الى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفا أفضل.

مادة (٣٢)

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربيـــــة مـــن ثلاث نسخ يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعـــــامل وتـــودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

ويجب أن يتضمن العقد علي الأخص البيانات الآتية :

(أ) أسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.

(ب) أسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التـــأميني ومحـــل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.

(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

(د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلـــك ســـائر المزايـــا النقدية والعينية المتفق عليها.وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل وحـــده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات.

ويعطي صاحب العمل للعامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات

---

*يقابل هذا النص المادة ٣٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٣٠: يجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ومحررا باللغة العربية من ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

ويجب أن يتضمن على الأخص البيات الآتية:

(أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.

(ب) اسم العامل ومؤهله ومهنة ومحل إقامته وما يلزم لا ثبات شخصيته.

(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

(د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقديـــة والعينيـــة المتفـــق عليها. فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبـــات ويعطـــى العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

@ التعليق:

فى هذه المادة استجاب المشرع لرغبة العمال وحسن فعل بالنص على إلـــزام صـــاحب العمـــل بتحرير عقد العمل من ثلاث نسخ،وهنا نجد المشرع قد حذف كلمة(يجب)ووضع بدلا منها كلمـــة (يلتزم) إيمانا منه بضرورة التزام صاحب العمل بتحرير عقد العمل وإعطاء صورة منه للعـــامل وإيداع صورة فى مكتب التأمينات الاجتماعيـــة وذلـــك تـــأكيدا لمبـــدأ إعطـــاء كـــل ذى حـــق حقه،بالإضافة الى أن المشرع نص فى الفقرة (د) فى حالة عدم وجود عقد مكتوب جاز للعـــامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات المقررة قانونا،وهذا ما يؤكد أن هناك علاقـــات عمـــل شفوية أو عقود عمل أغفل فيها ذكر البيانات الواردة بالنص،أو عقود عمل تم إخفاؤهـــا مـــن جانب صاحب العمل.وطرق الإثبات المقررة قانونا والتى يجوز بمقتضاها للعامل إثبـــات كافـــة حقوقه الناشئة عن العقد هى الكتابة وشهادة الشهود والإقرار واليمين والخبرة وهى الـــواردة بالقانون ٢٥ لسنة ١٩٦٨ بإصدار قانون الإثبات فى المواد المدنية والتجارية.

وفى الفقرة الأخيرة من المادة يؤكد المشرع على ضرورة إعطاء صاحب العمل للعامل إيصـــالا بالأوراق والشهادات التى يكون قد أودعها لدى صاحب العمل عند تحرير العقـــد،ولكـــن معظـــم أصحاب الأعمال يغفلون تلك الفقرة سواء بقصد أم لا وبالتالى فإن إعطاء هذا الإيصـــال يكـــون أحد طرق الإثبات للعامل فى حالة حدوث مشاكل بينه وبين صاحب العمل.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٦) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخـــالف حكـــم المادة (٣٢) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود

مادة (٣٣)

تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العـــامل تحــت الاختبار لمده تزيد علي ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكــثر مــن مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

***يقابل هذا النص المادة ٣١ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٣١: تحدد مدة الاختبار فى عقد العمل . ولا يجوز تعين العامل تحت الاختبار لمـــدة تزيـد على ثلاثة اشهر أو تعينه تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

@ التعليق:

فى هذه المادة حدد المشرع فترة الاختبار بأن لا تزيد علي ثلاثة أشهر،بالإضافة الى عدم تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد،وهنا يتضح أن المشـــرع أراد أن يحمى العامل من تعنت بعض أصحاب الأعمال. والهدف من فترة الاختبار هو تحقق صــاحب العمل من مدى كفاية العامل وخبرته للوظيفة المرشح لها وبالتالى إمكانية تحديد قيمـــة الأجــر الذى يتناسب مع إمكانيات العامل،وفى نفس الوقت تعتبر فترة الاختبار بالنسبة للعامل فرصــــة لمعرفة ظروف العمل ومدى تناسب العمل المكلف به مع الأجر بالإضافة الى الجـــهد المطلــوب لإنجاز العمل ومدى تناسبه مع إمكانيته البدنية والصحية وأيضا ملائمة ذلك للأجر الذى حـــدده صاحب العمل.وهنا أعطى المشرع لصاحب العمل الصلاحية الكاملة لإنهاء عقد العمـــل فـــى أى وقت أثناء فترة الاختبار،ولكن لا يستطيع صاحب العمل إنهاء عقد العمل بعد فترة الاختبـــار إلا طبقا للشروط الواردة بالقانون.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة(٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقــل عــن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة (٣٣)والقرارات الوزاريـــة المنفذة لها. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فـــي حالة العود .

البـاب الثالث

الأجـور

مادة (٣٤)*

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحـد الأدني للأجور علي المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وبإيجـاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدني للعلاوات السنوية الدورية بمـا لايقل عن ٧% من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشـتراكات التأمينات الاجتماعية.

وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صـرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمـر علـى المجلـس القومـى للأجور لتقرير ما يراه ملائما مع ظروفها فى خلال ثلاثين يومـا مـن تاريخ عرض الأمر عليه.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوما من تاريخ العمل بـهذا القانون قرار بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية :

(١) أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.

(٢) أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.

(٣) أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

---

* الاتفاقية رقم ٢٦ مادة٣/ح بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور. الاتفاقية رقم ١٣١ مـادة ١/٤ بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة الى البلدان النامية. راجع ص ٣٩٠

ويراعي أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولي مســــاويا لعــدد أعضـــاء الفئتين الثانية والثالثة معا وأن يتساوى عدد أعضاء كل مـــن الفئتيـــن الثانية والثالثة.

ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.

---

*يقابل هذا النص المادة ٣٢ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٣٢- يكون الحد الأدنى للأجر بالنسبة للعامين الخاضعين لأحكام هذا القانون هو الحد الـذى تحدده التشريعات العامة للدولة الصادة فى هذا الشأن.

ويجوز زيادة الحد الأدنى بالنسبة للعاملين فى بعض الصناعات أو الأعمال أوفى بعض المنــاطق الجغرافية بموجب القرارات التى تصدرها اللجان المنصوص عليها بالمادة٧٩ من هذا القـــانون ولا تدخل الوهبة وما يتناوله العامل من طعام فى حساب الحد الأدنى للأجر.

@ التعليق:

استحدث المشرع فى هذه المادة إنشاء مجلس قومى للأجور برئاســة وزيــر التخطيــط يضــم أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم وأعضاء يمثلون كلا من منظمات أصحاب الأعمال والعمـــال بالتساوى يصدر بتشكيله قرار من رئيس مجلس الوزراء يبين نظــام ســير العمــل بــالمجلس واختصاصاته وعلى الأخص تقرير الحد الأدني للأجور وبيان الوسائل والتدابــير التــي تكفــل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار،وقد روعى فى الأحكام الواردة بــهذه المــادة أن يــرأس المجلس وزير التخطيط للدلالة على البعد الاقتصادى لعنصر الأجر فى علاقات العمل. وفى هــذا الصدد فإن عبارة "المستوي القومي" لا تمنع المجلس المشار إليه من تحديد حد أدنى يزيد عــن الحد العام المقرر،وذلك فى بعض المناطق والأنشطة التى قد يرى المجلس ضرورة تمييزها فــى هذا الخصوص. واتساقا مع اتفاقيات العمل الدولية يورد المشرع عبارة (نفقات المعيشة) للدلالة على الحد الأدنـــى الـــلازم لمعيشـــة العـــامل وأســـرته وتتحـــدد بـــها احتياجاتـــه المعيشـــية الأساسية.(المذكرة الإيضاحية).

وهنا أراد المشرع أن يؤكد على مبدأ التوازن وعدم الضغط على طرف لصالح الطــرف الآخــر وبالتالى فقد أورد فى الفقرة الثالثة من المادة ٣٤ أنه فى حالـــة تعــرض المنشــأة لظــروف

اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومـــى للأجور لتقرير ما يراه ملائما مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوما مـــن تـــاريخ عـــرض الأمـــر عليه.وبالتالى أصبح موضوع صرف العلاوة من عدمه راجعا الى قرار المجلس فى حالة مـــرور الشركة بظروف اقتصادية صعبة،وتلك مرونة من المشرع بهدف عدم تصادم العمال مع أصحاب الأعمال

مادة (٣٥)*

يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغـــة أو الدين أو العقيدة.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

تقرر هذه المادة حكما عاما متعلقا بالمساواة فى الأجور فى المنشأة الواحدة عند تماثل الأعمـــال دونما تفرقة بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. ويلاحـــظ أن المشـــرع قـــد استقى هذا المبدأ العام من أحكام الدستور المصرى واتفاقيات العمل الدولية والعربية وإن كـــان قد أسقط عدم التفرقة بسبب العرق نظرا لأن مصر لا تعرف هذه الصورة من صور التمييز بيـــن الناس "التفرقة العرقية".(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقـــل عـــن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٣٥ والقـــرارات الوزاريـــة المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٣٦)

يحدد الأجر وفقا لعقد العمل الفردى أو اتفاقيـــة العمـــل الجمـــاعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق استحق العـــامل

---

*الاتفاقيـة رقـم ١٠٠ مـادة١/ب بشـأن مسـاواة العمـال والعـاملات فـى الأجـر عن عمـل ذى قيمـــة متساوية راجع ص ٣٩١

أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤،٣٥) من هذا القانون.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

تضمنت هذه المادة قواعد تحديد الأجر فقررت أنه يحدد وفقا لعقد العمل الفردى أو اتفاق العمل الجماعى أو لائحة المنشأة،فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق،فلا يترتب على ذلك -رغم كونه من العناصر الجوهرية -بطلان العقد،فقد أراد المشرع تجنب هذه النتيجة التى كانت ستترتب وفقا للقواعد العامة لولا حكم هذه المادة فقرر أن يقدر أجر العامل فى حالة إغفال المصادر المشار إليها،طبقا لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل،فإن لم يوجد عرف تولى القاضى المختص تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة وذلك كله دون إخلال بحكم المادتين (٣٤،٣٥) من هذا القانون. (المذكرة الإيضاحية).

مادة (٣٧)

إذا تم الاتفاق علي تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدني للأجور.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

وتستحدث المادة ٣٧ حكما يقضى بألا يقل ما يحصل عليه العامل بالإنتاج أو بالعمولة عن الحد الأدني للأجور بشرط أداء نفس ساعات العمل المقررة للعامل الذى يتحدد أجره بالوحدة الزمنية،وتأتى هذه المادة لتؤكد على فكرة التوازن بين طرفى العملية الإنتاجية(العمال-أصحاب

الأعمال) وهذا يتضح من الحفاظ للعامل على الحد الأدنى للأجر فى أى ظروف عمل.أما بالنسبة لصاحب العمل فأنه يستطيع تحديد الأجر بالانتاج (القطعة أو العمولة) على أن يؤدى الى العامل الحد الأدني للأجور بشرط أداء نفس ساعات العمل المقررة للعامل الذى يتحدد أجره بالوحدة الزمنية.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٣٧ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٣٨)*

تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الأحكام التالية

(أ)العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة علي الأقل في الشهر.

(ب) إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد علي أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع علي دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

(ج) في غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك.

(د) إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فورا إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء

*الاتفاقية رقم ٩٥ المادة ١/٣،المادة ١/١٢،المادة ١/١٣ بشأن حماية الأجور. راجع ص ٣٩١

نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميـــع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

***يقابل هذا النص المواد٣٣، ٣٤، ٣٨من قانون العمل رقم١٣٧لسنة٨١**

مادة ٣٣: تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا.

مادة٣٤: تؤدى الأجور فى أحد أيام العمل وفى مكانه مع مراعاة الأحكام التالية:

(أ) العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر.

(ب) إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كـل أسبوع على دفعة تحت الحساب تناسب ما أتمه من العمل وأن يؤدى له بـــاقى الأجــر خــلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به .

(ج) فى غير ما ذكر من الأحوال السابقة تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوعين أو كل شـــهر إذا وافقوا كتابة على ذلك.

مادة٣٨: إذا انتهت علاقة العمل أدى للعامل اجره وكافة المبالغ المستحقة له فورا إلا إذا كــان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العــامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على ضرورة حصول العامل على أجره وكذلــك المبــالغ الأخــرى المستحقة له فى أحد أيام العمل وفى مكانه،والمقصود بأيام العمل هو أيام العمل بالمنشأة وليس أيام العمل بالنسبة للعامل،وعلى ذلك يجوز للعامل المريض أو الموجود فى إجازة أن يتقـــاضى أجره فى يوم الإجازة إذا رغب فى ذلك.والمقصود بمكان العمل المكان الذى يمارس فيه العــامل عمله الفعلى فلو كانت المنشأة لها فروع فليس لصاحب العمل أن يجبر العــامل علــى تقــاضى أجره من فرع غير الذى يعمل فيه أو من المركز الرئيسى مثلا.وبالنسبة لزمان الوفاء بـــالأجر فإن الحكمة التى توخاها المشرع أن يكون لها صفة الدورية حتى ينتظم قبض العمال لأجورهــم التى يعتمدون عليها ويرتبون نظام حياتهم ومعيشتهم على أساسها فقضى بــأن يدفــع الأجــر للعمال ذوى الأجر الشهرى مرة فى الشهر على الأقل وهو ما يتفق مع العرف الذى جرى على

صرف أجورهم فى اليوم الأخير من الشهر أو من اليوم الأول من الشهر التالى،أمـــا بالنسـبة للعمال ذوى الأجر الأسبوعى أو اليومى أو بالساعة فتدفع أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل ما لم يوافقوا على أن يكون الوفاء مرة كل أسبوعين أو فى كل شهر مرة واحدة.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقـل عـن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٣٨ والقــرارات الوزاريــة المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٣٩)

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذيــن يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية علي أســاس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخــيرة أو عن المدة التي إشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوما علي عدد أيام العمــل الفعلية عن ذات الفترة.

***يقابل هذا النص المادة ٧ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٧ : يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجور ثابتة مضافا أليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تناول العامل من أيام العمل الفعليــة في السنة الأخيرة أو عن المدة التى اشتغلها أن قلت عن ذلك مقسوما على عـدد أيــام العمــل الفعلية عن ذات الفترة.ويكون هذا الأجر هو المستحق للعمـــل أثنـــاء الإجـــازات الســنوية او المرضية او فى العطل او التوقف.

@ التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن يحدد بصورة واضحة كيفية حساب متوسط الأجر اليومي لعمــال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية،وذلك بالنسـبة

تين،**الفئة الأولى** أن يكون العامل قد أمضى فى خدمة صاحب العمل سنة فـــأكثر. ويحسـب
وسط ما تناوله العامل من أجر عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخـــيرة أى تسـتبعد أيـام
جازات والعطلات الرسمية وإجازات الأعياد ثم يقسم حاصل ما تناولـــه العـامل فـى الأيـام
تبقية على هذه الأيام ويكون الناتج هو متوسط الأجر اليومى لعامل الإنتاج.
وفئة الثانية أن يكون العامل قد أمضى فى خدمة صاحب العمل أقل من سنة. ويحسب أيـام
العل الفعلية التى إشتغلها العامل بعد استبعاد أيام الإجازات والعطلات الرسمية وإجازات الأعياد
يقسم حاصل ما تناوله العامل فى الأيام المتبقية على هذه الأيام ويكون الناتج هـو متوسـط
ا اليومى للعامل.ويلحق بعمال الإنتاج فى مفهوم النص العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتـة
مض إليها عمولة أو نسبة مئوية.وبالتالى فإن الأجر المستحق للعامل فى الإجازات السـنوية
المدفو الأجر أو الإجازات المرضية بحسب النسب التى أوردها القانون أو إجـازات الأعيـاد
المدفوع لأجر أو الراحة الأسبوعية إذا كانت مدفوعة الأجر وكذلك حالات توقف المنشـأة أو
العطل.ويم أن يقاس على هذه الحالات كل ما يستحقه عامل الإنتاج (وما يلحق به)من أجر أو
حقوق محسو على أساس هذا الأجر كحالات الخصم أو بدل أو الغرامة أو الوقف عن العمـل
أو التعويض عن الفصل التعسفى أو مكافأة نهاية الخدمة.

مادة (٤٠)

يحظر علي صاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري إلي فئـة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسـبوعي أو بالسـاعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهرى.

***يقابل هذا النص المادة ٣٧ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٣٧: لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهرى إلي فئة عمـال المياومـة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة إلا بموافقة العامل كتابة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهرى.

@ **التعليق:**
أراد المشرع أن يحافظ على حقوق العامل الذى يعمل بالأجر الشهرى فنص على عدم جواز نقل العامل من فئة الأجر الشهرى الى فئة المياومة إلا بموافقة العامل كتابة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهرى.والعكس هنا ليس صحيح إذ يجوز نقل عامل المياومة الى عامل الشهرية بشرط ألا يضار من ضياع مزايا أو حقوق مكتسبة.

& **العقوبة:**

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٠ والقرارات الوزارية المنفذة لها.
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٤١)

إذا حضر العامل إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلي صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا وأستحق أجره كاملا.

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره.

***يقابل هذا النص المادة ٣٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**
مادة٣٦:إذا حضر العامل الى مقر عملة في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع الى صاحب العمل اعتبر وكان مستعدا لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع الى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلا واستحق أجره كاملا.
أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجرة.

@ **التعليق:**

تنقسم هذه المادة الى فقرتين، **الفقرة الأولى**:أشار فيها المشرع الى حق العامل فـــى صـــرف أجره كاملا إذا حضر الى مقر عملة فى الوقت المحدد للعمل وكان مســـتعدا لمباشـــرة العمـــل وحالت دون ذلك أسباب ترجع الى صاحب العمل مثل عدم وجود مواد خام،أو تعطل الماكينـــات.
وفى **الفقرة الثانية** أشار الى حق العامل فى صرف نصف أجره إذا حضر الى مقر عملة فـــى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب قهرية خارجـــة عـــن إرادة صاحب العمل مثل وجود زلزال أو فيضان أو حرب. وفى رأينا أن الفقرة الثانية فيها ظلـــم للعامل وذلك يرجع الى كون أجر العامل هو مصدر رزقه الأساسى الذى يكيـــف عليـــه حياتـــه الأسرية وبالتالى فإن أى عجز مفاجيء يطرأ على هذا الأجر يؤدى الى حدوث مشاكل للعـــامل.
وبالتالى فمن الأفضل أن يتم التفاوض بين العمال أو ممثليهم وبين صاحب العمل أو من يفوضه فى حالة حدوث أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل فى كيفية صرف الأجـــر للعمـــال على أن يكون الحد الأدنى الذى يتم عليه التفاوض هو صرف نصف الأجر خاصة وأن القـــانون الجديد أفرد للمفاوضة جزءا كبيرا.

& **العقوبة:**

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقـــل عـــن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤١ والقـــرارات الوزاريـــة المنفذة لها.
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٤٢)*

لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات.

***يقابل هذا النص المادة ٣٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٣٩:لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل

@ **التعليق:**

*الاتفاقية رقم ٩٥ المادة ١/٧ بشأن حماية الأجور. راجع ص ٣٩١

أراد المشرع فى هذه المادة الحفاظ على أجر العامل من تعسف صاحب العمل أو من يمثله عن طريق إلزام العامل شراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات،حتى لا يكون ذلك وسيلة مستترة لإنقاص الأجر،وبالتالى فهذا ينطبق أيضا على عدم إلزام العامل بتناول وجباته أو مشروباته من مقصف أو كافتيريا ملحق بالمنشأة حتى ولو كان ذلك بحجة تنظيم وحسن سير العمل والهدف من ذلك هو عدم جعل هذه المقاصف أو الكافتيريات ستارا لإجبار العامل الشراء منه.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٢ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٤٣)*

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضي أية فائدة علي هذه القروض،ويسري ذلك الحكم علي الأجور المدفوعة مقدما.

---

*يقابل هذا النص المادة ٤٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٤٠:لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل اكثر ١٠ % وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ، ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة ويسرى ذلك الحكم علي الاجور المدفوعة مقدما.

@ التعليق:

*الاتفاقية رقم ٩٥ المادة ١/٨ بشأن حماية الأجور. راجع ص ٣٩١

حرص المشرع فى هذه المادة أن يؤكد على الحفاظ على أجر العامل من تعسف صاحب العمـــل أو من يمثله فى حالة أن يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد وذلك بأن حدد نسبة الحـد الأقصى الذى يستطيع اقتطاعه من أجر العامل وهو ١٠% ووضع لذلك ثلاثة شروط وهى:-
(١) أن يكون الاقتطاع وفاء لدين قرض يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فإذا كان مصـــدر مديونية العامل سببا قانونيا آخر كتعويض عن فعل ضار مثلا فلا يسوغ لصـــاحب العمـــل أن يقتطع أية نسبة من الأجر.
(٢) أن تكون النسبة المقتطعة فى حدود ١٠% لا تتجاوزها من أجر العامل الفعلى.
(٣) أن يكون الاقتطاع من الأجر بحسب طريقة دفعه سواء كان مشاهرة أو مياومة أو أسبوعيا وغير ذلك فلا يحق لصاحب العمل أن يقتطع من الأجر دين القرض دفعة واحدة ولو كان ذلـــك باتفاقه مع العامل لمخالفة ذلك لنص آمر يتعلق بالنظام العام.بل منع المشرع صاحب العمل مـــن تقاضى أية فائدة على القروض التى يقرضها لعماله.
وأكد المشرع على أن هذه الأحكام تسرى على الأجور التى تدفع مقدما للعمـــال،مثـــال إعطـــاء صاحب العمل للعامل مرتب شهر أو أكثر فى بداية العمل وذلك لمواجهة النفقـــات الضروريـــة كنفقات الانتقال أو السكن...الخ.فلا يجوز لصاحب العمل اقتطاع أكثر من النسبة المقرره وهـــى ١٠% من أجر العامل.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقـــل عـــن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٣ والقـــرارات الوزاريـــة المنفذة لها.
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود

مادة (٤٤)*

مع مراعاة أحكام المواد (٧٥ ،٧٦ ،٧٧) من قانون تنظيم بعـــض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحـــوال الشـــخصية الصـــادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠،لا يجوز فى جميع الأحوال الاســـتقطاع أو

*الاتفاقية رقم ٩٥ المادة ٩،١٠ بشأن حماية الأجور. راجع ص ٣٩٢

الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥%من هذا الأجر،ويجوز رفع نسبة الخصم الى٥٠%فى حالة دين النفقة

وعند التزاحم يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استردادا لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع علي العامل من جزاءات.

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولي من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل علي الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة.

---

*يقابل هذا النص المادة ٤١ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٤١: لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجور المستحقة للعامل بالنسبة للتسعة الجنيهات الأولى شهريا أو الثلاثين قرشا الأولى يوميا إلا فى حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مأكل وملبس . أما ما زاد على ذلك فيجوز النزول ا عنه أو الحجز عليه من أجل أى دين لا يزيد على الربع وعند التزاحم يقدم دين النفقة. وتسرى الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعامل طبقا للأحكام هذا القانون .
وفى حالة اقتطاع جزء من اجر العامل طبقا لأحكام هذا الفصل يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوبا الى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه .

@ التعليق:

في هذه المادة التى تتعلق بأحكام الاستقطاع والحجز والنزول عن أجر العامل حرص المشـــرع على التوفيق بين العديد من المصالح الجديرة بالرعاية ومنها ما يتعلق بدين النفقـــة والنسـبة التى يجوز الحجز عليها وفاء لها طبقا لما يقرره قانون المرافعات المدنية والتجارية ومصلحـة العامل فى تنظيم شئونه المالية ومواجهة نفقاته المعيشية وما قد يضطر إليه من التنازل عـــن جزء من أجره شهريا للحصول على حاجاته الضرورية (بالتقسيط). وكل هذه المصالح جديـــرة بالاحترام،لذا كان يتعين أن يسمح للدائنين فيها بإقتضاء حقوقهم وإلا أحجمـــوا عـــن مســاعدة العامل عند إحتياجه.وفى نفس الوقت كان يتعين أيضا مراعاة مصلحـــة صـــاحب العمـــل فـــى استقطاع جزء من أجر العامل سواء للوفاء بقيمة ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو مـــا وقع عليه من جزاءات أو لرد ما اقتضاه بغير وجه حق،تحقيقا للردع العام والانضبـــاط داخـــل المنشأة.وفى ظل هذه الأهداف نصت المادة(٤٤) على القواعد التالية:

(١) عدم إجازة الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥% من هذا الأجر،ويجوز رفع نسبة الخصم الى ٥٠% فى حالة دين النفقة.

(٢) تقديم دين النفقة عند التزاحم ،يليه ما قد يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استردادا لما صرف إليه بغير وجه حق،أو ما وقع علي العامل من جزاءات ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر بـــه موافقـــة مكتوبة من العامل.

(٣) احتساب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولي من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخـــل علي الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمـل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (٤٣).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقـــل عـــن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٤ والقـــرارات الوزاريـــة المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٤٥)*

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.

***يقابل هذا النص المادة ٣٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٣٥-لا تبرأ ذمة صاحب العمل من اجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك أو فى كشوف الأجور أو إيصال خاص معد لهذا الغرض على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

@ التعليق:

طبقا لهذا النص لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور أو على الإيصال الخاص المعد لهذا الغرض فى المنشآت التى تستخدم النظام الآلى لإعداد الأجور،ومؤدى ذلك أن صاحب العمل لا يستطيع إثبات الوفاء بالأجر إلا بالكتابة أيا كانت قيمة أجر العامل.ويهدف المشرع من ذلك تمكين مفتش العمل من التأكد من استيفاء العمال لأجورهم كاملة. ويقع عبء إثبات الوفاء بالأجر على صاحب العمل تطبيقا للقواعد العامة فى الإثبات إذ يكفى العامل إقامة الدليل على إبرام عقد العمل،ومتى ثبت ذلك تعين على صاحب العمل وهو المدين بالأجر أن يثبت أنه وفاه.كما ألزم المشرع صاحب العمل بأن يثبت فى سجل الأجور أو كشوف الأجور أو الإيصال الخاص المعد لإثبات قبض العامل لأجره،مفردات الأجر،لكن إذا لم يبين صاحب العمل فى هذه الأوراق مفردات الأجر برؤت ذمته من الأجر إلا أنه يتعرض للعقاب المقرر فى المادة٢٤٩ من القانون.

<u>& العقوبة:</u>

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٥ والقرارات الوزارية المنفذة لها. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

---

*الاتفاقية رقم ٩٥ المادة ١٤ بشأن حماية الأجور. راجع ص ٣٩٢

مادة (٤٦)

مع مراعاة حكم المادة السابقة، يسلم صاحب العمل إلي عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم ،أو غير ذلك مما يستحقونه قانونا، ويكون هذا التسليم مبرئا لذمته.

***يقابل هذا النص المادة ١٥٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٥٠: على صاحب العمل أن يسلم إلي الحدث نفسه أجوره أو مكافآته ، أو غير ذلك مما يستحقه، ويكون هذا التسليم مبرئا لذمته.

@ التعليق:

فى هذه المادة تثبت براءة ذمة صاحب العمل بتسليمه للطفل أجره أو مكافأته أو غير ذلك مما يستحقه وفقا للقانون. وقد تم نقل هذا النص من الباب الثالث بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والخاص بتشغيل الأحداث الى باب الأجور حيث رؤى أن ذلك أنسب من الناحية الفنية.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٦ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الباب الرابع

الإجازات

(مادة ٤٧)*

تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزاد إلي ثلاثين يوما متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

وإذا قلت مدة خدمة العامل سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضي ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال تزاد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة(٤٨) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن إجازته.

---

*يقابل هذا النص المادة ٤٣ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٤٣: تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزاد إلي شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة ، كما تكون الإجازة لمدة

*الاتفاقية رقم ٩٥ المادة ٤ بشأن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر. راجع ص ٣٩٢

شهر في السنة لمن تجاوز الخمسين. وتقتصر الإجازة السنوية في السنة الأولى من خدمة العامل على خمسة عشر يوما ولا يمنحها إلا بعد مضى ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل.
و يجوز بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب زيادة مدة الإجازة بمقدار سبعة أيام في السنة على الأكثر بالنسبة للعمال الذين يعملون في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو في المناطق الثانية التي يحددها القرار. ولا يجوز للعامل النزول عن أجازته.

@ **التعليق:**

أدخل المشرع على هذه المادة عدة تعديلات هامة للغاية أنهى بها اللبس والمشاكل التى حدثت أثناء تطبيق القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وأهم هذه التعديلات ما يلى:-

(١) تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزاد إلي شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر.

(٢) لا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

@ تلك الإضافة التى أوردها المشرع فى النص الجديد حسمت كثيرا من المشاكل التى كانت تحدث بين العمال وأصحاب الأعمال نتيجة الاجتهاد والتفسير من كل طرف بالطريقة التى تناسبه.وهنا نجد أن المشرع تمشيا مع مستويات العمل الدولية التى ربطت بين مدة الإجازة الاعتيادية مدفوعة الأجر التى يستحقها العامل وبين مدة خدمته وتقنينا لما استقر عليه القضاء يتجه المشرع فى حساب مدة الخدمة الى عدم اقتصارها على المدة التى أمضاها العامل لدى صاحب العمل وإنما تضاف إليها المدد التى قضاها فى الخدمة لدى أكثر من صاحب عمل،بحيث تكون مدة الإجازة ثلاثين يوما متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر.

@ وتحسب مدة الإجازة من أيام العمل الفعلية،فلا يدخل فى حسابها عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية،ويتمشى هذا الحكم المستحدث مع أحكام قوانين العمل المقارنة،واتفاقيات العمل العربية ومستويات العمل الدولية. وأيضا هذه الفقرة فضت اشتباكا طالما عانى منه العاملون بالقطاع الخاص والاستثمارى.

@ وتعطى الفقرة الثانية من المادة ذاتها العامل الذى لم يستكمل مدة العمل للإجازة السنوية كاملة الحق فى الحصول على إجازة تتناسب مع المدة التى قضاها فى الخدمة بشرط أن يكون قد أمضى فى العمل ستة أشهر على الأقل.

@ وأيضا أعطى المشرع للوزير المختص الحق فى إصدار قرار بزيادة مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام في السنة للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة

بالصحة أو في المناطق النائية،وفى تلك الفقرة أيضا حذف المشرع لفظ على الأكثر وبالتالى أصبح مقدار الأيام السبعة محدد للجميع.

@ وهنا نجد المشرع فى الفقرة الأخيرة من هذه المادة أقر بمبدأ تأصيل حق العامل فى الإجازة وعدم الجواز له بالنزول عنها،وذلك بهدف حماية القوى العاملة وهى حماية بالصالح العام لأن إتاحة الفرصة للعامل للخلود والراحة يؤدى الى استعادته لنشاطه وتجديد قواه بما يستطيع معه أن يواصل العمل وبالتالى يساهم إيجابيا فى زيادة الإنتاج. ومن هنا فإن المشرع يحمى العامل من نفسه كما يحميه من صاحب العمل،فهو يبطل أى إتفاق على التنازل عن الإجازة أو عدم القيام بها لأن العامل لا يملك ولو برضاه أن يخالف حكما يتعلق بالنظام العام.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٧ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٤٨)

يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ للمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل علي إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما،منها ستة أيام متصلة علي الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات علي الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

***يقابل هذا النص المادتين (٤٥)الفقرة الأولى والثالثة والأخيرة،(٤٧) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٤٥ الفقرة الأولى والثالثة والأخيرة:يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لا سباب قوية تقتضيها مصلحة العمل، وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها ستة أيام متصلة على الأقل.

ويجوز بناء على طلب كتابي من العامل ضم مدة الإجازة السنوية فيما زاد على الستة أيام المشار إليها بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر .

ولا يسرى حكم تجزئة ألا جازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأحداث.

مادة٤٧: للعامل الحق في الحصول على اجره عن أيام الإجازة المستحقة له في حالة تركه العمل قبل استعماله لها و ذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازة عنها.

@ التعليق:

يتضح من نص المادة(٤٨)أن المشرع أعطى لصاحب العمل الحق فى تحديد ميعاد الإجازات السنوية لعمال منشأته بلا معقب عليه فى ذلك انطلاقا من حقه فى تنظيم منشأته،وبالرغم من أن هذا الحق ليس مطلقا ومقيد بعدم إساءة استعماله طبقا للقواعد العامة، بالإضافة الى أن المشرع قيد صاحب العمل أيضا فيما يتعلق باستدعاء العامل من أجازته إلا لأسباب جوهرية تقتضيها مصلحة العمل، إلا أن بعض أصحاب الأعمال يستغلون هذه المادة فى الضغط على العمال وإجبارهم على القيام بإجازاتهم السنوية فى مواعيد لا تتناسب مع ظروفهم العائلية،بالإضافة الى استغلال هذه المادة فى حالة حدوث مشاكل بين العامل وصاحب العمل وقد حذف المشرع عبارة (ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها) الواردة بالمادة ٤٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لأن التقصير والتأجيل يدخلان فيما قرره المشرع من سلطة صاحب العمل فى تحديده لمواعيد الإجازة السنوية إذ يجوز له بموجب هذه السلطة أن يقصر من أجل الإجازة

السنوية فى الحدود المقررة قانونا أو أن يؤجلها الى أجل لاحق دون حاجة للنص علـــى ذلـك صراحة.ولكن تجزئة الإجازة بالرغم من أنها سلطة صاحب العمل إلا أنها مشروطة بثلاثة شروط هى:-

(١) أن تكون راجعة لحاجة العمل ومقتضياته وهى أمور يقدرها صاحب العمـــل تحـت رقابـــة مكتب العمل ورقابة القضاء من حيث عدم جواز إساءة استعمال هذا الحق.

(٢)ألا تكون التجزئة واردة على ستة أيام وإنما تشمل ما يزيد عنها من إجازة العامل السنوية المستحقة

(٣) ألا يقل سن العامل عن ١٧ سنة أى ألا يكون طفلا.

@ كما استحدث المشرع أيضا فى هذه المادة حكما جديدا ينص على ضرورة حصول العـــامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويهدف المشـــرع من ذلك كما سبق الإشارة الى إتاحة الفرصة للعامل للخلود والراحة حتـــى يســـتطيع اســـتعادة نشاطه وتجديد قواه، بما يستطيع معه أن يواصل العمل وبالتالى يســـاهم إيجابيـــا فـــى زيـــادة الإنتاج، ومن هنا فإن المشرع يحمى العامل من نفسه كما يحميه من صـــاحب العمـــل ويجـــبر الاثنان على ضرورة حصول العامل على إجازة سنوية لا تقل عن١٥ يوما منها ٦ أيام متصلة.

@ وأيضا استحدث المشرع فى نهاية الفقرة الثالثة نصا يلزم فيه صاحب العمل بتسوية رصيـــد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات علي الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل اســـتنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد وبالتالى أنهى إشكالية تســـوية رصيد إجازات العامل السنوية.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقـــل عـــن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٨ والقرارات الوزاريـــة المنفـــذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٤٩)

للعامل الحق في تحديد موعد إجازاته السنوية إذا كـــان متقدمـــا لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمـــل قبـــل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوما علي الأقل.

***يقابل هذا النص المادة ٤٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٤٥: الفقرة الثانية وللعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كـــان متقدمـــا لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامة بالإجازة بأســـبوعين على الأقل.

@ التعليق:

خصص المشرع مادة تنص على إعطاء العامل الحق فى تحديد موعد أجازته السنوية إذا كـــان متقدما لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم مع ضرورة إخطار العامل لصاحب العمل بموعـد أجازته قبل قيامه بها بأسبوعين على الأقل، وهنا يحفز المشرع العامل على مواصلـــة تعليمـــه بدون أى ضغوط من جانب صاحب العمل وهو ما قد يساعد العامل على بلوغ درجة أعلى مـــن الكفاءة إن هو استمر فى عمله أو السماح له بتدرج السلم الاجتماعى إن هو بدل العمل الـــذى يقوم به بعد حصوله على المؤهل الذى جد للحصول عليه. وهناك تساؤل عن المقصود بمراحل التعليم وهل هى مراحل التعليم الثانوى أم الإعدادى أم الإبتدائى وهنا نود التـــأكيد وتلـــك هـــى وجهة نظرنا الشخصية على أنها جميع مراحل التعليم لأن ذلك النص ينطبـــق علـــى الأطفـــال وبالتالى فإنه من الطبيعى إذا كان الطفل فى إحدى مراحل التعليم فما المانع من أن يحدد مواعيد أجازته بنفسه خاصة وأن الدولة تشجع على التعليم بل على محو أمية العاملين.

@ لذلك رؤى إفراد نص خاص لهذا الحكم تأكيدا على أنه استثناء من المبـــدأ العـــام المقـــرر والذى يعطى لصاحب العمل الحق فى تنظيم الإجازات فى منشأته،فلولا هذا النص الخـــاص مـــا كان هناك محل للنعى على قرار صاحب العمل برفـــض إعطـــاء إجـــازة للعـــامل خـــلال فـــترة الامتحان،وما كان هناك مجال للطعن بالتعسف فى هذا القرار لأنه بموجب القاعدة العامة(مـــادة ٤٨من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣) يملك صاحب العمل التوفيق بين موعـــد الإجـــازة الســـنوية ومقتضيات العمل،وربما رأى أن هذه المقتضيات تستلزم وجود العامل أثناء فترة الامتحان.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقـــل عـــن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٤٩ والقـــرارات الوزاريـــة المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٥٠)

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة،أو يسترد ما أداه من أجر عنها،إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمـــل أخـــر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

***يقابل هذا النص المادة ٤٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٤٦- لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه لـــه مـــن أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحسا ب صاحب عمل أخر.

@ التعليق:

يهدف المشرع فى هذه المادة الى ضمان اقتضاء حق الجماعة فى حصول العامل على إجازتـــه عينا،مما يؤكد أن الإجازة ليست فقط حقا للعامل وإنما هى واجب عليه أيضا فإذا خالف الواجـب جاز لصاحب العمل مطالبته برد ما دفعه له من أجر أو حرمانه منه إذا لم يكن قد دفعه له.وهـذا تأكيدا على رغبة المشرع فى قيام العامل بإجازته والخلود الى الراحة وهذا يحقق بعدا اجتماعيا هاما وهو قضاء العامل هذه الإجازة مع أسرته سواء كان فى مصيف أو خلافه.

مادة (٥١)

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجـــاوز ســـتة أيـــام خلال السنة وبحد أقصي يومان في المرة الواحـــدة وتحســـب الإجـــازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

***يقابل هذا النص المادة ٤٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٤٤: للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيـــام خـــلال الســـنة وتحتسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

@ **التعليق:**

استحدثت هذه المادة حكما يجعل مدة الإجازة العارضة ستة أيام خلال السنة وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة تسهيلا للعامل إذا ما واجه ظروفا عارضة تضطره الى الغياب دون أن يتمكن من إخطار صاحب العمل،والإجازة العارضة هى التى يقوم بها العامل بسبب ظرف خارجه عن إرادته لم يكن بوسعه توقعها سلفا فلا يكون أمامه من سبيل سوى الانقطاع عن العمل ثم الإبلاغ بعد ذلك بأسباب هذا الانقطاع، على أنه تحقيقا للتوازن بين مصالح الطرفين وتوفيقا بين أحكاما القانونين ٤٨ لسنة ١٩٧٨(العاملين بالقطاع العام)و ١٢ لسنة ٢٠٠٣ رفع الحد الأدنى المقرر للإجازة العارضة من ثلاثة أيام الى ستة أيام كما استبقى حكم المادة ٤٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والذى يقضى باحتساب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.وهذا الخصم يعتبر من قبيل التفرقة بين العاملين فى القطاعين وطالما كان المشرع يهدف الى توحيد القواعد والنظم بين مختلف القطاعات وبالتالى كان يفترض أن يقرر المشرع بعدم خصم هذه الإجازة من الإجازة السنوية.

مادة (٥٢)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصي ثلاثة عشر يوما في السنة.

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلي أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

***يقابل هذا النص المادة ٤٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٤٨: لكل عامل الحق في إجازته بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوما في السنة.

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك.

@ **التعليق:**
فى هذه المادة أخذ المشرع بأحكام إجازة الأعياد والمناسبات المقررة بموجب نص المـــادة ٤٨ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ولكنه عدل فى الصياغة للجزء الأخير للفقرة الثانية مــن هــذه المادة قصد به حسم الخلاف والمنازعات حول قيمة مقابل الإجازة التى يحصل عليها العامل فــى حالة إستخدام صاحب العمل الرخصة التى خولته إياها الفقرة الثانية من المادة ٥٢ من القــانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بتشغيل العامل فى هذه الأيام متى إقتضت ظروف العمل ذلك،فقرر أن العــامل يستحق بالإضافة الى أجره الذى يستحقه مقابلا لتشغيله فى هذا اليوم يعادل مثلى الأجر المقرر. وبالتالى فإن المشرع قضى بهذا النص على ما كان قائما من خلاف حول مقدار مـــا يســتحقه العامل مقابل تشغيله فى أحد أيام إجازات الأعياد أو المناسبات.فلو إفترضنا أن أجر العامل عــن هذا اليوم يبلغ عشرة جنيهات مثلا كان سيحصل عليها لو استفاد بإجازته، فإذا قــرر صــاحب العمل تشغيل العامل فى هذا اليوم استحق بالإضافة الى أجره عشرون جنيها،وبالتــالى يصبــح إجمالى ما يحصل عليه العامل هو ثلاثون جنيها مصريا(١٠جنيه أجر اليوم+٢٠جنيــه مقــابل تشغيله إضافى فى هذا اليوم).وهنا لابد من الإشارة الى نقطة هامة وهى تأكيد المشــرع علــى احتساب ذلك اليوم إضافى ولا يجوز إعطاء العامل يوما آخر عوضا عنه حتى لا يستغل صــاحب العمل هذا الاستثناء دون الحاجة مقابل إعطاء العامل يوما آخر عوضا عنه.

& **العقوبة:**
وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقــل عــن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٥٢ والقــرارات الوزاريــة المنفذة لها.
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٥٣)

للعامل الذي أمضي في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلــة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيــت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

***يقابل هذا النص المادة ٤٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٤٩: يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل الذى أمضى فى خدمته ثلاث سنوات متصلة إجازة بنصف اجر لمدة أقصاها شهر لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت القدس وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

@ التعليق:

فى هذه المادة قام المشرع بتعديل واضح للمادة ٤٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١ وتتلخص فى الآتى:-

(١) رفع عدد سنوات الخدمة الى خمس سنوات بدلا من ثلاث سنوات.

(٢) رفع المقابل فى الأجر الى شهر كامل بدلا من نصف شهر.

(٣) قررت حق العامل فى الإجازة بدلا من كونها جوازية.

وهذه التعديلات تأتى تطبيقا لتوحيد القواعد والنظم بين مختلف القطاعات،وحسنا فعل المشرع بإلغاء كلمة يجوز من النص السابق والتى كانت تثير مشاكل بين العامل وصاحب العمل، وأيضا لتؤكد على أحقية العامل فى الحصول على هذه الإجازة لمدة شهر بأجر كامل بشرط مرور خمس سنوات متصلة لدى صاحب عمل أو أكثر،ونظرا لطبيعة هذه الإجازة لا يدخل فى حسابها أيام العطلات الرسمية والراحات الأسبوعية.

مادة (٥٤)

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (١)،(٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية

أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر وذلـــك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية الـــي جـــانب مـــا يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضيـــة إلي إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

---

*يقابل هذا النص المادة ٥٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٥٠: للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى إجازة مرضية باجر يعامل ٧٥% من أجرة عن الـــ ٩٠ يوما الأولى تزاد بعدها الى ٨٥% عن الـــ٩٠ يوما التالية وذلك خلال السنة الواحدة.

واستثناء من حكم الفقرة الأولى يكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعيـــة التـــى تسرى أحكام المادتين ٨،١ من القانون رقم ٢١ لســـنة ١٩٥٨ فـــى شـــأن تنظيـــم الصناعـــة وتشجيعها الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على النحو التالى :

-شهر باجر كامل -ثمانية اشهر باجر يعادل ٧٥%من اجره -ثم ثلاثة اشهر بـــدون اجـــر إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وللعامل أن يستنفد متجمد إجازته السنوية الى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية كما لـــه ان يطلب تحويل المرضية الى إجازة سنوية إذا كان له رصيد من الإجازات السنوية يسمح بذلك ٠

ولا يجوز لصاحب العامل إنهاء خدمة العامل بسبب المرضى إلا بعد استنفاد المدة المشار اليها٠

@ التعليق:

جاءت أحكام هذه المادة انطلاقا من فكرة توحيد القواعد التى تحكم حقوق العمـــال فـــى كافـــة القطاعات،والعمل على توحيد حكم الإجازة المرضية بالنســـبة لكـــل العمـــال الخـــاضعين لـــهذا القانون.ومنعا للتعارض بين الأحكام الواردة فى لقوانين المختلفة(قانون العمل وقوانين التـــأمين الاجتماعى) حيث رؤى الإحالة فى تنظيم مد هذه الإجازة والنسب المستحقة من الأجر فى حالة مرض العامل الى قوانين التأمين الاجتماعى تحقيقا لوحدة هذه الأحكام.وفى الفقرة الثانية مـــن هذه المادة أعطى المشرع الحق للعامل فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمـــة

على النحو التالى :-شهر باجر كامل -ثمانية اشهر باجر يعادل ٧٥%من اجره -ثم ثلاثة اشهر بدون اجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه. وهذا الحكم منقول من نظم العاملين بالقطاعين الحكومى والعام مع تعديل جوهرى فى الصياغة تؤدى الى اختـــلاف المعاملـــة بيـــن هؤلاء العاملين من جهة وبين العاملين بالقطاع الخاص من جهة أخرى فيما يتعلـــق بالإجـــازة المرضية للعاملين بالمنشآت الصناعية سالفة الذكر.(نصت المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين فى الدولة والمطابقة للمادة ٦٧ من القانون ٤٨ لســـنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام على أن يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجـــازة مرضية تمنح من الجهة الطبية المختصة فى الحدود الآتية: ثلاث أشهر باجر كامل- ستة اشهر باجر يعادل ٧٥%من اجره الأساسى-ستة اشهر باجر يعادل ٥٠%من اجره الأساســى و ٧٥% لمن يجاوز سن الخمسين) وبالتالى فهذا يؤدى الى وجود تفرقة فى المعاملة بالرغم من تـــأكيد المشرع فى المذكرة الإيضاحية على أن أحكام هذه المادة انطلاقا من فكرة توحيد القواعد التـــى تحكم حقوق العمال فى كافة القطاعات. ونصت الفقرة الثالثة من المادة ٥٤ الجــــارى التعليـــق عليها حكمين هامين لمصلحة العامل المريض: الأول: أن العامل المريض المرخص له بأجـــازة مرضية لا يجوز حرمانه من إجازته السنوية فله الحق فى الحصول عليها ولا يجوز أن تجـــب إجازة المرض الإجازة السنوية لأن لكل إجازة أساسها ودواعيها.

الثانى: أنه يجوز للعامل أن يطلب خصم إجازة المرض من إجازته السنوية كى يستفيد بـــالأجر كاملا،وشرط هذا الطلب أن يكون له رصيد من الإجازات السنوية تسمح بذلك.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقـــل عـــن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٥٤ والقـــرارات الوزاريـــة المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٥٥)

مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون تحـدد اتفاقيـات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضـاع الخاصـة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

تمشيا مع فلسفة هذا القانون والمبنية على التفاوض فقد استحدث المشرع هذه المادة المتعلقـة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التى تمنح للعمال،حيث تقـرر أن يـترك لاتفاقيـات العمـل الجماعية ولوائح تنظيم العمل بالمنشأة تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بهذه الإجازات. مـع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩)الخاصة بحق العامل فى تحديد إجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم.

الباب الخامس
واجبات العمال ومساءلتهم
الفصل الأول
واجبات العمال
مادة (٥٦)

يجب علي العامل :

(أ) أن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية ،وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.

(ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

(ج) أن يحافظ علي مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

(د) أن يحافظ علي ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخري، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ،ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

(و) أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معـــهم بمـــا يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.

(ز) أن يحافظ علي كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به.

(ح)أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها

(ط) أن يحافظ علي أسرار العمل، فلا يفشـــي المعلومـــات المتعلقـــة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.

(ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامتـــه وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به ،وبكل تغيـير يطرأ علي بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

(ك) أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراتـــه وخبراته مهنيـــا وثقافيا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفـــق مـــع التطـــور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمة النقابية المختصة.

---

*يقابل هذا النص المادة ٥٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٥٨: يجب على العامل:

١-أ ن يؤدى العمل بنفسه تبعا لتوجيه و أشراف صاحب العمل وطبقا لما هو في محدد بـــالعقد ووفقا لأحكام القانون وأنظمة العمل وعقوده الجماعية وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.

٢-أن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذي يدخل في عمله أو مهنته إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في أطاعتها ما يعرض للخطر.
٣-أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها.
٤-أن يحتفظ بأسرار العمل.
٥-أن يعمل باستمرار على تنمية مهارته وخبراته مهنيا وثقافيا وفقا للتنظيم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة وفي حدود الإمكانات المتاحة.
٦- ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل ألا بترخيص من صاحب العمل وأن يحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك.
٧- أن يلتزم بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة سواء بمقضتي القانون أو عقود العمل الجماعية والفردية ونظم ولوائح العمل وتعليماته.

@ **التعليق:**

فى هذه المادة احسن المشرع بالنص على التزامات العامل الرئيسية والتى هى حقوق لصاحب العمل لدى العامل وهى فى صلب القانون حتى تكون مساءلة العامل على أساس واضح وتكون هذه الالتزامات معروفة مسبقا للعامل إطلاقا من مبدأ لا جريمة بدون نص.وقد استحدث المشرع فى هذه المادة بعض الواجبات منها ما هو موجود بقانون العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ (المذكرة الإيضاحية).وهنا نجد أن العامل ملتزم بأن يؤدى العمل بنفسه هذا الالتزام نتيجة حتمية لحق صاحب العمل فى الإشراف والإدارة وحقه فى تنظيم منشأته.

والزم المشرع بأن يؤدى العامل واجباته المنوط بها بنفسه بمعنى انه لا يجوز للعامل تفويض الغير وانه إذا تم تفويض من قبل العامل بدون إذن أو علم صاحب العمل فان هذا التفويض لا يعفى العامل من مسئوليته عن أى خطأ فى إنجاز هذا العمل كما الزم المشرع العامل بأداء واجباته فى الوقت المحدد للعمل أوقات العمل الرسمية للعامل فى المنشأة فلا يجوز له الحضور لإنجاز هذا العمل فى غير أوقات العمل الرسمية بدون إذن صاحب العمل كذلك الزم العامل بإنجاز هذا العمل فى الوقت المحدد لإنجازه طبقا لخطة العمل.كما على العامل أن يلتزم بأوامر صاحب العمل،وأن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية

أشياء أخري، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها،ويعتبر إتلاف هذه المواد أو تدميرهـــا أو إهمال صيانتها خطأ تأديبيا يعرض العامل للمسائلة التأديبية.

كما يجب على العامل أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل،وذلك بمقابلتـــهم بصـــورة طيبـــة وتنفيذ طلباتهم وحل مشاكلهم إذا كان ذلك فى مقدور العامل وضمن مسئولياته.

كما يجب على العامل أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معـــهم بمـــا يحقـــق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.وتلك من الواجبات الهامة جـــدا لأن التعـــاون مـــع الرؤســـاء والزملاء يكون دائما مردوده ايجابيا على العمل وعلى الانتاج وعلى العامل نفسه.

كما يجب على العامل أن يحافظ علي كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به.وذلك بيعده عن الأماكن المشبوهة والتى قد تؤدى الى حدوث مشاكل يكون لها تأثير سلبى على المنشأة.

كما يجب على العامل أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة علي سلامة المنشـــأة وأمنـــها،لأن ذلك يؤدى بالتالى للمحافظة على العامل نفسه وذلك باستخدامه الوسائل المخصصة لذلك.

كما يجب على العامل أن يحافظ علي أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متـــى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.وهنا أراد المشـــرع أن يحافظ على المنشأة نفسها لأن ربما الإفشاء قد يؤدى الى إفلاس المنشأة مما يعود بـــالضرر على مجموع العاملين بها كما يخل بمبدأ الانتاج ومبدأ حسن سير وانتظام العمل.

كما يجب على العامل أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامتـــه وحالتـــه الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخري التي تتطلب القوانيـــن والنظـــم إدراجها في السجل الخاص به ،وبكل تغيير يطرأ علي بيان من البيانات السابقة في المواعيـــد المحددة لذلك.وهنا أراد المشرع أن يحمى صاحب العمل فى حالة تقديم العـــامل بيانـــات غـــير صحيحة لكى يهرب من حكم أو جريمة ارتكبها ولم يعلم بها صاحب العمل أو قبل التحاقه بالعمل كذلك تغيير محل إقامة العامل مهم إبلاغ العامل بالمكان الجديد حتى يســـتطيع صـــاحب العمـــل مخاطبته أو استدعائه فى حالة الضرورة،بل وتوفير المواصلات له إذا كان يستخدمها.

كما يجب على العامل أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراتـــه مهنيـــا وثقافيا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشـــأة بالاشـــتراك مـــع المنظمة النقابية المختصة.وهذه المادة وضعت تمشيا مع ما ورد بالمادة (٧٦) والتى أجـــازت لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع ذلك التطور.

مادة (٥٧)

يحظر علي العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

(ب)العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده علي التعرف علي أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده،أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل،سواء بصفته شريكا أو عاملا.

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسرى هذا الحظر علي الاقتراض من المصارف.

(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.

(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن يحدد للعامل الأشياء التى يحظر عليه إتيانها بنفسه أو بواسطة غيره،وبالتالى يكون المشرع قد حدد الواجبات والمحظورات للعامل.وهذه المادة أيضا مستقاه

من المادة ٧٩ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين بالقطاع العـــام.وهنـــا نجـــد أن المشرع أراد أن يحدد المحظورات للعامل بصورة واضحة حتى لا يقع تحـــت طائلـــة القـــانون وهولا يعلم شيئا عن الجرم الذى إرتكبه.

الفصــل الثانـــي

التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مادة (٥٨)

علي صاحب العمل أن يضع لائحـــة تنظيـــم العمـــل والجـــزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبيـــة مصدقـــا عليها من الجهة الأدارية المختصة،وعلي هذه الجهة أخذ رأي المنظمـــة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق علي اللائحة،فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض علي اللائحة خلال ثلاثين يومـــا من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة،وللوزير المختص أن يصدر بقرار منـــه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكى يسترشد بها أصحاب الأعمال.

وعلي صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضـــع هذه اللائحة فى مكان ظاهر.

---

*يقابل هذا النص المادة ٥٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٥٩: على صاحب العمل في حالة استخدام خمسة عمال فأكثر أن يضع فـــي مكـــان ظـــاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجـــزاءات التأديبيـــة مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابيـــة التـــي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة فإذا لم تقـــم الجهـــة الإداريـــة بـــالتصديق أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ولوزيـــر الدولـــة للقـــوى

العاملة والتدريب أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح الجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

@ التعليق:

فى هذه المادة استبقى المشرع حكم إلزام صاحب العمل الذى يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع فى مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة بعد أخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة،ولكن تم إدخال بعض التعديلات على المواعيد والإجراءات اللازمة للتصديق على هذه اللائحة بقصد إلزام جهة الإدارة المنظمة النقابية بالرد وإبداء الرأى فى مواعيد محددة يترتب على انقضائها أن تصبح هذه اللائحة نافذة بانتهاء هذه المواعيد دون توقف على الرد بالفعل.وقد أعطى المشرع للوزير المختص سلطة إصدار قرار يتيح وضع أنظمة نموذجية للوائح الجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٥٨ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٥٩)

يشترط في الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل.

وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة.

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي علي العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما.

*يقابل هذا النص المادة ٦٠ الفقرتين الثانية والثالثة من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٦٠ الفقرتين الثانية والثالثة:ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا وبأكثر من خمسة عشر يوما بالنسبة إلى العمال الإخرين.

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب.

@ التعليق:

فى هذه المادة أضاف المشرع نصا لضمانات التأديب والتى أصبح بموجبها يشترط فى الفعل الذى يجوز مسائلة العامل عليه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل وكذلك قرر أن تحدد لائحة الجزاءات المخالفات التى تستوجب توقيع جزاء من الجزاءات المبينة فى المادة ٦٠من القانون مع مراعاة تناسب الجزاء مع المخالفة.وفكرة تناسب الجزاء مع المخالفة مستحدثة فى القانون ولكنها مأخوذة مما استقرت عليه أحكام القضاء تأكيدا لضرورتها من جهة واتفاقا مع قواعد العدالة من جهة أخرى.(المذكرة الإيضاحية). وأضافت الفقرة الثالثة من نفس المادة أنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي علي العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما.ويهدف المشرع هنا الى الأصل فى الجزاء التأديبى أنه يوقع على العامل ردعا له وتهديدا لغيره من العمال المهملين وبالتالى فسرعة توقيع الجزاء تؤدى الى تحقيق الهدف من هذا الجزاء وهو الردع أما طول الإنتظار فإنه يفقد أهمية ومصداقية الجزاء.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٥٩ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٦٠)

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :

(١) الإنذار.

(٢) الخصم من الأجر.

(٣) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر

(٤) الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

(٥) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لاتزيد علي سنة.

(٦) خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر.

(٧) الخفض إلي وظيفة في الدرجة الأدني مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه.

(٨) الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة حرص المشرع على تحديد الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل دون غيرها حتى يرد النص على بيان الجزاءات التأديبية فى صلب القانون وليس فى قرار وزارى كما كان فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ نظرا لخطورة ممارسة السلطة التأديبية من ناحية واستقرارا للقواعد الخاصة بها من ناحية أخرى.وقد اتجه المشرع من ناحية ثانية الى زيادة عدد الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العمال الذين يخلون بالتزاماتهم حتى يسهل مبدأ تناسب الجزاء مع المخالفة المرتكبة.واستهدى المشرع فى ذلك بما جاء فى المادة ٨٢ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ فى شأن العاملين بالقطاع العام.وفى هذا الصدد رؤى استخدام عبارة

الخصم بدلا من الغرامة،وألغيت عقوبة الوقف عن العمل اكتفاء بعقوبة الخصم من الأجر وذلك حسما للخلاف الفقهى الذى أثير حول مضمون العقوبتين ومدى تعارضهما ومدى إمكانية تطبيقهما معا،كما رؤى استبعاد الإنذار الكتابى بالفصل كجزاء مع الإبقاء عليه باعتباره إجراء من إجراءات الفصل وهو ما ينبغى أن يكون واضحا فى لائحة الجزاءات الخاصة بالمنشأة الصادرة تنفيذا لأحكام المادة (٥٨)من القانون،ويلاحظ أخيرا استخدام عبارة الجزاء بدلا من عبارة العقوبة التى وردت ببعض النصوص فى القوانين السابقة.(المذكرة الإيضاحية).

وسوف نتناول الجزاءات التى وردت بالمادة ٦٠ بشئ من التفصيل:

(١) الإنذار.

هو تنبيه العامل الى المخالفة التى ارتكبها وتحذيره من العودة الى تكرارها فى المستقبل.

والإنذار نوعان،**الأول** ويعتبر عقوبة تأديبية مستقلة ويكون مضمونه توجيه اللوم للعامل الذى ارتكب المخالفة التى تستوجب الإنذار طبقا للائحة العمل والجزاءات،ومن هذا القبيل التأخير عن مواعيد الحضور لغاية ربع ساعة. **والثانى** ويعتبر مقدمة لعقوبة أكبر غالبا ما تكون الفصل وهو بهذه المثابة يمثل شرطا من شروط توقيعها ويمكن تعريفه بأنه تنبيه للعامل الى خطورة نتائج المخالفة وبأن تكرارها سيعرضه للعقوبة الأشد.ومثال ذلك الإنذار بالفصل.والإنذار بنوعيه ليس له شكل خاص فقد يكون باستلام العامل الأصل وتوقيعه على الصورة التى يحتفظ بها صاحب العمل وقد يرسل بكتاب موصى عليه وقد يرسل على يد محضر.

(٢) الخصم من الأجر.

كانت فى القانون السابق تسمى الغرامة وفى كلتا الحالتين فهى عقوبة مالية أو جزاء مالى طبقا لما أقره المشرع فى القانون الجديد،وقد نصت المادة ٦١ من القانون الحالى على ألا يزيد جزاء الخصم عن خمسة أيام فى الشهر الواحد.

(٣) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر

هذا الجزاء مستحدث ويقصد به المشرع لفت نظر العامل الى الخطأ الذى ارتكبه وضرورة عدم تكراره حتى لا يؤدى ذلك الحرمان من العلاوة السنوية.

(٤) الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

هذا الجزاء يعتبر استكمال للجزاء السابق وهو يستهدف تصعيد الجزاء للعامل تدريجيا وهنا نجد المشرع لم يطلق يد صاحب العمل فى حرمان العامل من العلاوة كاملة لهدفين أولهما أن

هذه العلاوة تقابل زيادة النفقات لدى العامل ومواجهة ارتفاع الأسعار والتضخم،وثانيهما محاولة تعديل سلوك العامل فى حالة خصم جزء من العلاوة وهذا هو الهدف الأصلى لكل الجزاءات.

(٥) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد علي سنه.

هذا الجزاء مستحدث وبالرغم من أن موضوع الترقيات فى القطاع الخاص ليس له معايير ثابتة كما هو الحال فى الحكومة والقطاع العام حيث أنه فى الغالب يكون خاضع لكفاءة العامل ورغبة صاحب العمل إلا أن المشرع فى هذه النقطة يعطى حق لصاحب العمل فى تأجيل الترقية وفى نفس الوقت يعطى للعامل الحق فى المطالبة بالترقية فى حالة عدم حصوله عليها.

(٦) خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر.

هذه الفقرة تتعارض مع البند (٤) حيث أنها تنص على الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها،وهنا المشرع ينص على خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر وهذه النقطة من النقاط التى سيكون هناك تصادم بين العمال وأصحاب الأعمال لأنها تنص على الخفض من الأجر وهذه لأول مرة يتم فيها وضع مثل هذه العقوبة.

(٧) الخفض إلي وظيفة في الدرجة الأدني مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.

أيضا هذه الفقرة مستحدثة وتتناقض مع البند (٤) والبند (٦) حيث أنه تنص على الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدني مباشرة وتلك أيضا من الفقرات التى سوف تثير مشاكل بين العمال وأصحاب الأعمال بالرغم أيضا من أن موضوع الدرجات الوظيفية فى القطاع الخاص لا تحكمها معايير معينة يمكن تطبيقها ولكنها تختلف من منشأة الى منشأة أخرى.

(٨) الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون.

فى هذه الفقرة أراد المشرع أن لا تكون هناك ازدواجية فى توقيع العقوبة ولذلك ربط هذه الفقرة بالأحكام الواردة بالقانون والتى ورد النص عليها فى المادة (٦٩) من هذا القانون.

مادة (٦١)

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم علي العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد علي أجر خمسة أيام،ولا يجوز أن يقتطع من

أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيـــام فـــي الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هـــو الأجر الأساسى اليومي للعامل.

***يقابل هذا النص المادة ٦٠ الفقرة الأولى من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٦٠- يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامــــة تزيـــد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبيا عن العمل عن المخالفة الوحدة مدة تزيد علـــى خمسة أيام متصلة على ألا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها اكثر من اجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو يوقفه مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد.

@ التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن يؤكد على أنه بالرغم من إعطاء صاحب العمل ســـلطة توقيـــع الجزاء إلا أنه لم يتركها مطلقة بقصد ضمان حسن استعمالها،وبالتالى فقد حدد الحـــد الأقصـــى لتوقيع جزاء الخصم على العامل للمخالفة الواحدة،أيضا ألا يقتطع من أجره وفاء للجزاءات التي يوقعها اكثر من اجر خمسة أيام في الشهر الواحد.وحذف المشرع من النص الســـابق عقوبـــة الإيقاف واستحدث فى الفقرة الأخيرة نقطة هامة جدا كانت تسبب مشاكل فى ظل القانون السابق وهى المقصود بالأجر الذى يتم على أساسه الخصم وبالتالى فقد أزال اللبس بورود هذه الفقرة.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقـــل عـــن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦١ والقـــرارات الوزاريـــة المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٦٢)

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقا لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

في هذه المادة يؤكد المشرع على أن القيود التى تم وضعها على سلطة صاحب العمل فى توقيع الجزاء هى بهدف منع إساءة استخدامها وفى نفس الوقت حماية للعامل،وهنا يؤكد على عدم ازدواجية الجزاء عن المخالفة الواحدة،بالإضافة الى وضع قاعدة تلزم صاحب العمل بعدم الجمع بين الجزاءات وبعضها البعض إلا فى حدود معينة وفى كل الأحوال حدد هذا الجمع طبقا لما نصت عليه الفقرة الأخيرة(كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقا لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٢ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٦٣)

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل الى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت المخالفة

الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على تشديد عقوبة الجزاء على العامل إذا كرر المخالفة فى خلال ستة أشهر من وقوع المخالفة الأولى وذلك بهدف ردع العامل المخطىء وحتى يتناسب حجم الجزاء مع الجرم المرتكب وحتى يكون هناك جزاء رادع يمنع العامل من تكرار المخالفة،وأيضا بهدف منع الآخرين من ارتكاب المخالفات.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٣ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٦٤)

يحظر توقيع جزاء علي العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، علي أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلا عنها لحضور التحقيق.

ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره علي أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة،علي أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء.

وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع حكما جديدا يلزم صاحب العمل علي أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، كما يجيز للمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلا عنها لحضور التحقيق والمقصود هنا بممثل النقابة عضو من أعضائها أو محام تنيبه عنها.وأعطى المشرع لصاحب العمل السلطة فى إجراء التحقيق شفاهة فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره علي أجر يوم واحد بشرط أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء،وذلك تيسيرا للإجراءات وتوفيرا للضمانات اللازمة للعامل فى آن واحد يمنع صاحب العمل من المبادرة الى توقيع جزاء دون أن يكون العامل قد ارتكب خطأ أو إخلالا يقتضى مجازاته،فضلا عن رقابة استعمال لسلطته التأديبية.(المذكرة الإيضاحية)٠

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٤ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٦٥)

لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ،أو أن يعهد بالتحقيق إلي إدارة الشئون القانونية أو إلي أى شخص أخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة أجاز المشرع لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه كما يجوز له أن يعهد بالتحقيق إلي إدارة الشئون القانونية أو إلي أي شخص أخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوي الوظيفي للمحقق عن مستوي العامل الذي يحقق معه.وهذه المادة تتسق مع حكم المادة (٨٣) من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ فى شأن العاملين بالقطاع العام.وهنا نجد المشرع قد أعطى لصاحب العمل إمكانية الاستعانة بذوى الخبرة فى هذا المجال كالمحامين مثلا.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٥ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٦٦)

لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد على ستين يوما مع صرف أجره كاملا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها فى المادة(٧١)من هذا القانون فصله من الخدمة.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة أجاز المشرع لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد على ستين يوما مع صرف أجره كاملا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة.وقد أراد المشرع هنا أن يعطى

لصاحب العمل الحق فى إيقاف العامل مقابل إعطاء العامل الحق فى الحصول على أجره كـــاملا خلال مدة الإيقاف،وحدد المشرع الحد الأقصى لفترة الإيقاف بشهرين.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقـــل عـــن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٦ والقـــرارات الوزاريـــة المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٦٧)

إذا أتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشـــرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أتهم بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمـــــل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا، وعليه أن يعرض الأمر علـــي اللجنـــة المشار إليها في المادة(٧١)من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلي اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة خلال سبعة أيام من تـــاريخ العرض،فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف أجره،أما في حالة عدم الموافقة علي الوقف فيصرف أجر العامل كاملا من تاريخ وقفه.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائيـــة أو قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مســـتحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو مـــن يمثلـــه وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.

***يقابل هذا النص المادة ٦٧من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٦٧: إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة مخلفة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه احتياطيا وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة ٦٢ خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى هذه اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة خلال أسبوع من تاريخ تقديم الطلب فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره. أما في حالة عدم الموافقة على الوقف فيصرف أجر العامل كاملا. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجب إعادته إلى عمله وإلا أعتبر عدم أعادته فصلا تعسفيا.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله وجب أداء باقي أجر عن مدة الوقف ويجب على السلطة المختصة أو المحكمة إذا تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه في قرارها أو حكمها.وكذلك يستحق العامل باقي أجره عن مدة الوقف إذا حكم ببراءته.

@ التعليق

فى هذه المادة ينظم المشرع قواعد الوقف الاحتياطى وهنا يجب الإشارة الى أن الوقف الاحتياطى يختلف عن الوقف كعقوبة تأديبية فالوقف الاحتياطى ليس عقوبة توقع على العامل وإنما هو إجراء وقائى يقصد به ابعاد العامل الذى يتهم فى جريمة من الجرائم التى تتيح هذا الإيقاف عن العمل الى أن يبت فى التهمة. وقد أجاز المشرع لصاحب العمل وقف العامل مؤقتا إذا أتهم بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل وعليه أن يعرض الأمر علي اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلي هذه اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة علي الوقف فيصرف أجر العامل كاملا من تاريخ وقفه. وعلى أساس القرار الذى تصدره السلطة المختصة أو حكم المحكمة فى جريمة العامل يتحدد مصير علاقة العامل فإذا قررت السلطة المختصة حفظ التهمة أو قضت المحكمة ببراءته تعين على صاحب العمل إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة

وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا.وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٧ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٦٨)

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون.

ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك.

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة حدد المشرع الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة الخماسية المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون وبالتالى فإذا قام صاحب العمل بتوقيع جزاء الفصل على العامل دون الرجوع الى اللجنة القضائية أعتبر ذلك فصلا تعسفيا من جانب صاحب العمل.

وأعطى المشرع لصاحب العمل أو من يفوضه في ذلك توقيع باقى الجزاءات التأديبية.وهنا أتاح المشرع لصاحب العمل إمكانية تفويض من يراه بتوقيع الجزاءات التأديبية بدلا منه.

كما حدد المشرع سلطة مدير المنشأة فى توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة (٢٤٧) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة ٦٨ والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٦٩)

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

(١)إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة

(٢) إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

(٣) إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

(٤) إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب

العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولي، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

(٥) إذا ثبت أن العامل أفشي أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت الـــى إحداث أضرار جسيمة بالمنشاة.

(٦) إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه.

(٧) إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متـــأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة.

(٨) إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام،وكذلـك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

(٩) إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) الـــي (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون.

---

*يقابل هذا النص المادة ٦١ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٦١: لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

١-إذا انتحل العامل شخصية أو قدم شهادات أو توقيعات مزورة.

٢-إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربعة وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٣-إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والمنشأة رغم إنذاره كتابة بشـــرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.

٤-إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحـــدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعـــامل بعـد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٥-إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.
٦-إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها.
٧-إذا حكم على العامل نهائيا في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
٨-إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة.
٩-إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

@ التعليق:

فى البداية يجب الإشارة الى أن صاحب العمل لا يستطيع فصل العامل طبقا للحالات الواردة بالمادة ٦٩ من هذا القانون إلا بعد العرض على اللجنة القضائية المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون طبقا لنص المادة ٦٨ الفقرة الأولى من هذا القانون. وفى هذه المادة اشترط المشرع ارتكاب العامل خطأ جسيما لكى يتم فصله ثم حدد الحالات التسعة للخطأ الجسيم،وبناء عليه فإن هذه الحالات واردة على سبيل المثال إذ يجوز فصل العامل إذا بلغ الخطأ الذى ارتكبه حدا من الجسامة ولو لم يكن مكونا لأحد الصور التسعة المشار إليها فى النص بشرط أن يكون منصوصا عليه فى اللائحة.وسوف نستعرض بالشرح الحالات التسعة التى أوردتها المادة.

(١) إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.

فى هذه الحالة المقصود بانتحال العامل لشخصية غير صحيحة هو إيهام صاحب العمل بأنه شخص آخر أو بأنه الشخص المطلوب للوظيفة أو زور بطاقة لغيره ووضع عليها صورته.
والمقصود بتقديم مستندات مزورة هو تقديم العامل لمؤهل دراسى مزور كأن يقدم أوراقه على أنه مهندس أو طبيب بشهادات مزورة لم يحصل عليها أصلا،أو أن يقدم شهادات خبرة مزورة فى حرفة ما،أو أن ينتحل اسما مزورا لكى يخفى ارتكابه لجرائم معينة أو لهروبه من الخدمة العسكرية،أو أنه قدم شهادات طبية مزورة أو أشعة مزورة...الخ.

(٢) إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

فى هذه الحالة يشترط المشرع ثبوت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل حتى تتناسب مع المقابل لها وهو الفصل،وهنا ترك المشرع الأمر للقاضى لتحديد الضرر الجسيم.بالإضافة الى شرط آخر وهو إبلاغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع

وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه،وإلا سقط حقه في فصل العامل حتى ولو ثبت خطأ العامل والضرر الجسيم لصاحب العمل، وقد تقرر هذا الحكم خوفا من أن يترتب على انقضاء فترة طويلة بين وقوع الحادث وإبلاغ صاحب العمل السلطة المختصة تدبير كيدى من جانب صاحب العمل لنسبة الفعل الى العامل أو أن يتمكن العامل من طمس الدلائل المتعلقة بارتكابه للفعل الذى ترتب عليه ضرر جسيم لصاحب العمل.

وإبلاغ الحادث الى الجهة المختصة يقتضى بأن يتم الإبلاغ الى الشرطة أو النيابة العامة إذا كان الخطأ منطويا على جريمة،كسرقة أو إشعال حريق عمدا أو بإهمال،ويجوز فى الحالات الأخرى إبلاغ الحادث الى مكتب القوى العاملة،ويجوز أن يقوم بالإبلاغ عن الحادث وكيل صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤساء العمل.

(٣)إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

فى هذه الحالة يشترط المشرع تكرار المخالفة من العامل بعدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة،بالإضافة الى شرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر،وأيضا أن يكون العامل قد تم إنذاره كتابة بالفصل أن خالفها مرة أخرى،ومن أمثلة ذلك التدخين فى أماكن العمل الممنوع فيها التدخين كمحطات الوقود مثلا أو المنشآت التى تعمل فى مجال المواد الكيماوية القابلة للإشتعال.

(٤) إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولي، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

فى هذه الحالة يشترط المشرع لفصل العامل أن يتغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية،بالإضافة الى شرط إرسال إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولي، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية،وهنا يجب الإشارة الى نقطة هامة وهى تعمد إرسال صاحب العمل الى العامل الإنذار بعد ثمانية أيام مثلا فى حالة الغياب المتتالى

حتى لا تكون هناك فرصة أمام العامل لمجرد العودة الى العمل،وهنا نجد المشرع يؤكـــد علـــى احتساب الفترة السابقة على الإنذار بخمسة أيام مهما كانت هذه المدة وذلك فى حالـــة الغيـــاب المتتالى، وأن يتم احتساب الفترة السابقة على الإنذار بعشرة أيام مهما كانت المدة فـــى حالـــة الغياب المتقطع،وذلك حتى لا يتلاعب صاحب العمل بهذا الخصوص.ولا تحسب أيـــام الراحـــات وإجازات الأعياد والمناسبات الرسمية ضمن أيام الغياب المتتالية(المتصلة).والمقصود بالســـنة هو السنة التعينية للعامل الذى لم يمضى على خدمته لدى صاحب العمل أكثر من سنة،والســـنة الميلادية لغير ذلك.

وهنا لابد من الإشارة الى أن المشرع اشترط أن يكون تغيب العامل بدون مبرر مشـــروع،فـــلا يكفى أن يكون الغياب بدون إذن،فقد لا يأذن صاحب العمل الى العامل بالتغيب ومع ذلك يكـــون لهذا التغيب سبب مشروع،كما لو منع العامل من الحضور قوة قاهرة أو حالة ضرورة أو خطـــأ صاحب العمل نفسه مثل انقطاع المواصلات،أو اعتقال العامل أو مرضه.وانقطاع العـــامل عـــن العمل بسبب تخلف صاحب العمل عن أداء الأجر لا يعتبر غيابا بدون سبب مشـــروع،إذ يكـــون انقطاع العامل فى هذه الحالة عن العمل دفعا بعدم التنفيذ.

(٥)إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت الى إحداث أضرار جسيمة بالمنشاة.

فى هذه الحالة يشترط المشرع إفشاء العامل لأسرار المنشأة التي يعمل بها أدت الى إحـــداث أضرار جسيمة بالمنشاة.وهنا المقصود بأسرار المنشأة الصناعية والتجارية والمدنية بالإضافـــة الى أى نوع من الأسرار يكون قد وقف عليها العامل فى أى نوع من أنواع العمل،وهنا حينمـــا اشترط المشرع أن يؤدى هذا الإفشاء الى إحداث أضرار جسيمة بالمنشاة قد يؤدى الى زعزعـــة الثقة فيها أو إفلاس المنشأة وبالتالى الإضرار بمجموع العمال.وبشرط ألا يكون هـــذا الكتمـــان ساترا لجريمة جنائية أو حائلا دون الكشف عن جريمة تمت أو فى مرحلة الشروع.

(٦) إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه.

هذه الحالة مستحدثة ويشترط المشرع فيها قيام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه بمعنى أن يقوم العامل بالاشتراك مع شخص آخر يعمل فى نفس نشاط صاحب العمل أو أن يقوم العامل بنفسه بممارسة نشاط بعد مواعيد العمل فى نفس نشاط صاحب العمل.

(٧)إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة.

في هذه الحالة يشترط المشرع وجود العامل في حالة سكر بين،والمقصود هنا بالسكر البين هو السكر الشديد الذى يكون تأثيره واضحا من تصرفات الشخص الظاهرة بحيث يفقده القدرة على وزن الأمور وزنا سليما،ويقدر القاضى ذلك بحسب طبيعة العمل وما يقتضيه من يقظة العامل وانتباهه،وتلك الحالة وضعها المشرع مؤكدا على أن من فقد وعيه كليا أو جزئيا نتيجة تأثير المواد المخدرة لا يستطيع أن يؤدى عمله بصورة سليمة فضلا عن أن السكر أو تعاطى المخدر يفقد العامل الذى تعاطاه ثقة صاحب العمل واحترامه بالإضافة الى فقد ثقة زملائه أيضا،ويخل بنظام العمل وسمعة المنشأة،ولهذا فإن تلك الجريمة تشكل خطأ تأديبيا لاتصالها بمجموع المنشأة وليس بشخص صاحبها فحسب.ولابد من إثبات الحالة ووجود شهود عليها.

(٨) إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام،وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

فى هذه الحالة يشترط المشرع ثبوت اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام،وفي هذه الفقرة لم يستلزم المشرع جسامة الاعتداء أو اتصاله بالعمل وبالتالى فإن اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام سواء باللفظ أو الفعل داخل أو خارج العمل يستوجب الفصل وتقدير ذلك متروك للقاضى.أما فى الفقرة الثانية فيشترط المشرع وقوع اعتداء جسيم من العامل علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه،وهنا لابد أن يكون الاعتداء جسيما وله صلة بالعمل،ويجب هنا الإشارة الى أنه لا يشترط أن يكون المعتدى عليه رئيسا مباشرا للعامل بالذات ولكن يكفى أن يكون رئيسا لأن مصلحة العمل تقتضى احترام رؤساء العمل عموما.وتقدير الجسامة هنا متروك للقاضى أيضا.ولا تنطبق المادة إذا كان الاعتداء متبادلا بين رئيسين من رؤساء العمل لأن المشرع اشترط أن يكون المعتدى أقل درجة من درجة المعتدى عليه.

(٩) إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) الي (١٩٥) من الكتاب الرابع من هذا القانون.

هذه الحالة مستحدثة ويقصد المشرع بعدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) الي (١٩٥) من الكتاب الرابع من هذا القانون.وهى المواد الخاصة بالإضراب.

مادة (٧٠)

إذا نشأ نزاع فردى في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكـــل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خـــلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا، فإذا لم تتم التسوية في موعـد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجـــوء إلـــي اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي اللجنة.

***يقابل هذا النص المادة ٦٦ الفقرة الأولى من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٦٦الفقرة الأولى :للعامل الذى يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلب إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال مدة لا تجـــاوز أسبوعا من تاريخ أخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل وتتخذ هذه الجهة الإجـــراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا. فإذا لم تتم التسوية تعين عليها أن تحيل الطلب خلال مدة أســـبوعا من تاريخ تقديمه إلى قاضى الأمور المستعجلة بالمحكمة التي يقع في دائرتها محـــل العمـــل أو قاضى المحكمة الجزئية المختص بشئون العمل بوصفه قاضيا للأمور المستعجلة فى المدن التى أنشئت أو تنشأ بها هذه المحاكم وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمـــــس نســـخ تتضمـــن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الجهة الإدارية المختصة.

@ التعليق:

فى هذه المادة نجد أن المشرع حذف الجزء الأول من المادة المقابلة لها فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١والخاصة بفصل العامل من العمل بغير مبرر حيث أنه أحال الى اللجنة القضائية موضوع فصل العامل، واستحدث عبارة إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكـــل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام مـــــن تـــاريخ

النزاع تسويته وديا،وهنا أراد المشرع أن يحيل جميع موضوعات المنازعات الناشئة عن تطبيق القانون وخاصة فى نطاق علاقات العمل الفردية الى المفاوضة الودية،وهنا نجد المشرع أعطى للعامل وأيضا لصاحب العمل الحق فى عرض الموضوع على الجهة الإدارية لتسويته وديا وهذا من شأنه تقريب وجهتى نظر الطرفين المتنازعين والوصول الى حل للمشكلة،ولكن فى حالة فشل الجهة الإدارية فى تسوية وديا فى خلال عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلي اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي اللجنة.وقد ترك المشرع فرصة أخرى لطرفى النزاع مدتها خمسة وأربعون يوما لتسوية هذا النزاع وديا وذلك قبل اللجوء الى اللجنة القضائية،وهذه المدة هى الحد الأقصى ويمكن لأى من الطرفين اللجوء الى اللجنة القضائية فى أى وقت خلال هذه المدة.

مادة (٧١)

تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائى من :

-اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.

-مدير مديرية القوي العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.

-عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر.

-عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.

وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون،وتفصل اللجنة فى النزاع المعروض عليها خلال ستين يوما من تاريخ عرضه عليها.

وعلي اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشـــر يوما من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيا، فإذا رفضـــت الطلـــب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل الى عمله،وأن يؤدي إليـــه مـــا لـــم يصرف له من مستحقات.

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعـــادة العـــامل الـــى عمله اعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقا للمـــادة (١٢٢) من هذا القانون.

وعلي اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلـــب العامل ذلك.

ويكون قرار اللجنة فى هذه الحالة واجب النفاذ فورا ولو طلب استئنافه.

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذا لقرار اللجنـــة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبـــالغ أخري مستحقة له لدي صاحب العمل.

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقـــابي قضـت اللجنـــة بإعادته إلي عمله إذا طلب ذلك ، ما لم يثبت صاحب العمـــل أن طلـــب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خـــاص أحكـــام قـــانوني المرافعـــات والإثبات في المواد المدنية والتجارية.

---

*يقابل هذا النص المادتين٦٢ ،٦٣من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٦٢:إذا نسب الي العامل ارتكاب خطأ تأديبي يستوجب معاقبته بالفصل وجب على صـــاحب العمل قبل أن يصدر قراره بالفصل أن يتقدم بطلب بذلك إلى لجنة ثلاثية تشكل على النحو التالي:

(أ) مدير مديرية القوى العاملة أو من ينيبه رئيسا

(ب)ممثل العمال تختاره العاملة أو من ينيبه عضوا

(ج) صاحب العمل أو من يمثله عضوا

ويتعين على صاحب العمل أن يرفق بالطلب ملف خدمة العامل ومذكرة بأسباب طلب الفصل.

مادة ٦٣: تتولى اللجنة بحث الطلب في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ تقديمه ويقوم رئيس اللجنة بأخطار كل من العامل وصاحب العمل وممثل العمال بموعد ومكان انعقاد اللجنـــة. ويتـــم هذا الأخطار بخطاب مسجل بعلم الوصول في مدى ثلاثة أيام من تاريخ ورود الطلب لسـكرتارية اللجنة. ويقوم مقام الأخطار توقيع صاحب الشأن بالعلم.

وفي حالة عدم حضور صاحب العمل أو ممثله رغم أخطاره يعتبر الطلب المقدم منه كـــأن لـــم يكن. وإذا تخلف ممثل العمال للعامل أن يمثل في اللجنة بنفسه أو بمن يختاره فإذا تخلف العامل ومن يمثله عن الحضور رغم الأخطار جاز لرئيس اللجنة الموافقة على إيقاف صرف الأجر.

ويعاد أخطار العامل وممثل العمال بميعاد أخر لانعقاد اللجنة فإذا تخلف ينظر الطلب في غيبتهما وللجنة في سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل وأوجه دفاعه ولها أيضا الاســتدلال بشـــهادة الشهود والاطلاع على كافة المستندات والأوراق والبيانات والسجلات التي ترى لزوما لها.

@ التعليق:

تعتبر هذه اللجنة من أهم الأحكام التى استحدثها المشروع للقضاء على المشاكل التى واجـــهت اللجنة الثلاثية فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.والتى كانت تطيل من أمد النزاع وما يترتب على ذلك من إضرار سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة لصاحب العمل. لذلك رؤى توحيد الإجــــراءات أمام جهة واحدة تختص بالنظر فى جميع عناصر النزاع.من وقف عـــن العمـــل الـــى الفصـــل بالإضافة الى النظر فى صرف أجر العامل لحين البت فى النزاع ،الى الحكم بالتعويض أى النظر فى الموضوع.وقد أضاف المشرع الى اللجنة الثلاثية إثنين من القضاة وحدد لها مـــدة ســتين يوما للفصل فى النزاع المعروض عليها.أما فى حالة فصل العامل فقد ألزم المشرع اللجنة بـــأن تفصل فى طلب الفصل خلال خمسة عشر يومـــا مـــن تـــاريخ أول جلســـة ويكـــون قرارهـــا نهائيا،وبالتالى فقد تم حل المشكلة الرئيسية فى حالة فصل العامل وهى سرعة اتخـــاذ القـــرار سواء كان لصالح العامل أو لصالح صاحب العمل.

وفى حالة رفض اللجنة الطلب المقدم من صاحب العمل ألزمته بإعادة العامل الـــى عملـــه وأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات. فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعـــادة العامل الى عمله اعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقا للمـــادة (١٢٢) مـــن هـــذا القانون والتى تنص على صرف شهرين من الأجر الشامل للعامل كحد أدنى عن كل ســـنة مـــن سنوات الخدمة بالإضافة الى حق العامل فى باقى استحقاقاته المقررة قانونا.

وأعطى المشرع الحق للجنة أن تفصل في الموضوع بـــالتعويض المؤقـــت إذا طلـــب العـــامل ذلك،وهذا تيسيرا للعامل فى الحصول على بعض مستحقاته لكى يستطيع تسيير حياته العائليـــة لحين الفصل فى النزاع نهائيا،وبالتالى فإن المشرع جعل قرار اللجنة فى هـــذه الحالـــة واجـــب النفاذ فورا ولو طلب استئنافه وذلك حتى لا يتحايل صاحب العمل على القـــرار ويتـــهرب مـــن التنفيذ وفى المقابل تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذا لقـــرار اللجنـــة بوقـــف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخري مستحقة له لدي صـــاحب العمل. وتطبيقا لنص قانون النقابات العمالية وللحفاظ على أعضاء مجـــالس إدارات المنظمـــات النقابية من بطش صاحب العمل فى حالة مطالبتهم بحقوق العمال فقد أعطى المشـــرع للنقـــابى حق العودة الى العمل إذا كان فصل العامل بسبب نشاطه النقابي إذا طلب ذلك،ووضع على عاتق صاحب العمل إثبات أن الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

وأحال المشرع فيما لم يرد بشأنه نص خاص الى أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المـــواد المدنية والتجارية.

مادة (٧٢)

يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكـم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليـــه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة.

ويجوز الطعن في القرار الصـــادر مـــن اللجنـــة أمـــام المحكمـــة الاستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

*يقابل هذا النص المادة ٦٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٦٤ :يكون قرار اللجنة استشاريا ويصدر بأغلبيـــة الآراء.وتحـرر محضـر مـن أصـل وصورتين تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ويوضح بالمحضر رأى كـل عضو مسببا وتسلم صورة لصاحب العمل لإيداعها ملف خدمة العامل وتسلم الصـورة الثانيـة لممثل العمال لحفظها في ملفات المنظمة النقابية ويودع أصل المحضر بمكتب العمل الواقع فـي دائرته محل العمل.

@ التعليق:

هذا النص مستحدث حيث أن قرار اللجنة الثلاثيـة فـى القـانون ١٣٧ لسـنة ١٩٨١ كـان استشاريا،وهنا جعل المشرع القرار الصادر عن اللجنة بمثابـة حكـم صـادر عـن المحكمـة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذيـة عليـه مـن قلـم كتـاب المحكمـة الابتدائيـة المختصة،وتلك من النقاط الهامة والتى كانت مثار مشاكل ومنازعات فى القانون السابق حيـث أن صاحب العمل كان لا يعترف بقرار اللجنة الثلاثية إذا كان فى غير صالحه معتمدا علـى أن قرار اللجنة استشاريا.وحرصا من المشرع على عدم المساس بحق التقاضى المكفول دسـتوريا للعامل ولصاحب العمل فقد أعطى لأى من طرفى النزاع حق الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

مادة (٧٣)

إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مـهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدتـه التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف.

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره علي ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض علي أجـر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة(٧١)من هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردةبها

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

---

*يقابل هذا النص المادة ٦٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٦٨:إذا تسبب العامل في فقد أو أتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل في عهدته وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك.

ولصاحب العمل بعد أجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على الا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة ٧٧ فإذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من خمسين عاملا يكون التظلم أمام اللجنة المشار إليها بالمادة ٦٢ من هذا القانون.ويكون قرار اللجنة في الحالتين قابلا للطعن فيه خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها محل العمل- فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم أو من تاريخ قبوله قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذا المادة إذا بلغ مجموعة أجر شهرين.

@ التعليق:

فى هذه المادة قرر المشرع أنه إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته التزم بأداء قيمة

ما فقد أو أتلف.وهنا أعطى المشرع لصاحب العمل سلطة الاقتطاع من الأجر المستحق للعـــامل ولكنه فى نفس الوقت لم يجعل هذه السلطة مطلقة فى يد صاحب العمل بل قننها طبقا لما يلى:-

١-لصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجـوه علي ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

٢-يجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة(٧١)مـن هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردة بها.

٣-إذا قررت اللجنة عدم أحقية صاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قررت له بأقل منـــه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

٤-لا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلـغ مجموعها أجر شهرين.وبالتالى فإن المشرع حينما صاغ هذه المادة راعى الطرفيـــن صــاحب العمل والعامل،فأعطى لصاحب العمل الحق فى الاقتطاع من أجر العامل فى حالة الخطــأ الــذى ينجم عنه خسارة لصاحب العمل،وفى نفس الوقت أعطت للعامل الحق فى التظلم من القرار.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨:يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٣/٧٣والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف .

مادة (٧٤)

لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانـــات المقـــررة بقـــانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.

***يقابل هذا النص المادة ٦٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٦٩:لا تخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقـررة بقـانون النقابـات العماليـة لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية كما تسرى تلك الضمانات على أعضاء مجـلس الإدارة المنتخبين عن العمال.

@ التعليق:

فى هذه المادة حرص المشرع على عدم الإخلال بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم١ لسنة١٩٨١ وبالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية كما تسرى تلك الضمانات على أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين عن العمال.وهناك نوعين من الضمانات بالنسبة لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية:

الأول : خاص بحماية العضو ضد الفصل من التشكيل سواء من مجلس الإدارة أو من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية وهذه تحكمها المادة ٤٦.

الثانى : خاص بحماية العضو ضد توقيع الجزاءات التأديبية عليه من المنشأة التى يعمل فيها وهذه القواعد أوردتها المادة ٤٨ من قانون النقابات المشار إليها والتى تنص على أنه لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطيا أو تأديبيا أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة .

كما لا يجوز ندبه لمدة تزيد على أسبوعين أو نقلة من المنشأة داخل أو خارج المدينة التى يوجد بها مقر عملة خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك.

وتسرى أحكام الفقرتين السابقتين على المرشح لعضوية المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح لهذه المنظمة. ويعتبر باطلا كل قرار يصدر بالمخالفة لأحكام أى من الفقرات السابقة.

ويهدف المشرع من هذه المادة وضع مزيدا من الحماية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية كى يتمكنوا من ممارسة نشاطهم النقابى على أكمل وجه.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨:يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٧٤ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٧٥)

علي صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع علي العمال في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن

يفرد لها حسابا خاصا، ويكون التصرف فيها طبقا لما يقـــرره الوزيـــر المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

---

*يقابل هذا النص المادة ٧٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٧٠: يجب على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خـاص مع بيان سبب توقيعها وأسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حسابا خاصا ويكون التصـــرف طبقا لما يقرره وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال.

@ التعليق:

فى هذه المادة يجب الإشارة أولا الى أنه يجب التمييز بين أموال الغرامات(جزاءات الخصـــم) التى توقع علي العمال بواسطة صاحب العمل،وبين أموال الغرامـــات المحكـــوم فيـــها بمعرفـــة المحاكم عن مخالفات نصوص القانون وهى المنصوص عليها فى المادة الخامسة مـــن مـــواد إصدار القانون. وقد أكد المشرع على أن الجزاءات المالية التي توقع علـــي العمـــال بواســـطة صاحب العمل تعتبر عقوبة لا تعويضا.وقد قصـــد المشـــرع تـــأكيد هـــذا الوصـــف للجـــزاءات المالية،وحماية للعامل من مغالاة أصحاب الأعمال فى توقيعها لو كان صاحب العمل هـــو الـــذى يأخذ الجزاء المالى لنفسه.وقد نظم القانون أسلوب التصرف فى هذه الأموال بأن أوجـــب علـــى صاحب العمل قيدها فى سجل خاص يخضع لرقابة وتفتيش مكاتب العمل،كما ألزمه بأن يـــدون فى هذا السجل مقدار الغرامة مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره،وحظـــر علـــى صاحب العمل أن يتصرف فى حصيلة هذه الأموال أى أنها أمانة تحت يده ويكون التصرف فيـــها طبقا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٧٥والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

البـــاب الســادس

تنظيـم العمـل

مادة (٧٦)*

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، علي أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشي مع التطور التقني في المنشأة.

***يقابل هذا النص المادة ٥٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة٥٤: لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الأنفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ألا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لا صلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوقه المادية.

@ التعليق:

فى هذه المادة أورد المشرع نصا يمنع على صاحب العمل الخروج على الشروط المتفق عليها أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا فى حالتين:

الحالة الأولي: حالة الضرورة أو القوة القاهرة،فيجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه وذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

---

*الاتفاقية رقم ٢٩ المادة ١ بشأن العمل الجبرى أو الإلزامى،الاتفاقية رقم ١٠٥ المادة ٢،١ بشأن إلغاء العمل الجبرى. راجع ص ٣٩٣

الحالة الثانية: يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه إذا كان هـذا العمل لا يختلف اختلافا جوهريا عن العمل الأصلى المتفق عليه بشرط عدم المسـاس بحقـوق العامل.وهنا يؤكد المشرع على أنه يجب ألا يكون الفارق بين العملين جوهريا،ويكون الفـارق جوهريا إذا كان العمل الذى يريد صاحب العمل تكليف العامل به أقل درجة من الناحية المالية أو من الناحية الأدبية البحتة أو نقل العامل من عمل عادى الى عمـل شـاق أو خطـر أو ضـار بالصحة.وقاضى الموضوع هو الذى يقدر ما إذا كان العمل الجديد الذى يعهد به الـى العـامل يختلف أو لا يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأصلى.

وأضاف المشرع فى الفقرة الثانية من هذه المادة نصا جديدا بمقتضاه يجوز لصـاحب العمـل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل يتفق والتطور التقنى فى المنشأة،وقد قصد من هـذا الحكـم المضاف إعطاء الفرصة لصاحب العمل لأن يقوم بتدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل جديد بشرط ألا يمس ذلك بمركز العامل الأدبى أو المادى. وربما تكون هذه الفقرة سببا أساسى فى وجـود مشاكل متعددة بين العامل وصاحب العمل لأن المشرع ترك هذه الفقرة دون أن يوضح النتـائج المتوقعة فى حالة رفض العامل هذا التدريب،أو إذا وافق العامل على التدريـب ولكـن كـانت النتيجة أنه لم يستفيد من هذا التدريب. فهل هذا يكون مبررا لصاحب العمـل أن يوقـع علـى العامل جزاء أم لا.أضف الى ذلك الى أن غالبية أصحاب الأعمال يرفضون فكرة تدريب العـامل من الأصل على أساس أنها مضيعة للوقت والمال بدون مبرر،وبالتالى سيكون موضوع التدريب بوضعه الحالى مثار لاجتهادات من الطرفين لا يعرف أحد نتائجها سواء كانت سلبية أو إيجابية.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٧٦ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٧٧)

علي صاحب العمل أن ينشىء ملفا لكل عـامل يذكـر فيـه علـي الأخص،اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامتـه وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره، وبيان ما يدخـل عليـه

من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه، وبيان ما حصل عليـــه مـــن إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك.

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخري تتعلق بخدمة العـــامل، ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك.

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الأقل تبدأ من تـــاريخ انتهاء علاقة العمل.

---

*يقابل هذا النص المادة ٥٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٥٥: على صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه اسمه ومهنته ودرجة مهارتـــه ومحل أقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته واجره وبيان ما يدخل عليه من تطـورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان بما حصل عليه من إجازات وتاريخ انتهاء خدمته وأســـباب ذلك.وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وأية أوراق أخـــرى تتعلق بخدمة العامل.

وعليه أن يحتفظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

@ التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن يحقق مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل على السواء مـــن حيث إثبات كل منهما لحقوقه قبل الآخر مع ملاحظة أن العامل يجوز له كقاعدة عامة أن يحتـــج بكل ما هو ثابت بملف خدمته المحفوظ لدى صاحب العمل،ولكن ليس لصاحب العمل أن يحتـــج على العامل بأى بيان دونه بالملف لأن هذا البيان المدون من صنع صاحب العمل،والقاعدة أنـــه لا يجوز للإنسان أن يصطنع دليلا لنفسه. كذلك قصد المشرع من تقرير هذا الالتزام الى تســـهيل مأمورية مفتشى العمل ومفتشى التأمينات الاجتماعية الذين يراقبون حسن تطبيـــق القـــانون إذ يسهل عليهم من الاطلاع على الملف معرفة مدى التزام صاحب العمل بتنفيذ القـــانون ومـــدى حصول العامل على حقوقه ومدى مطابقة الأجر للقوانين النافذة. وفى الفقرة الأخيرة من هـــذه

المادة أراد المشرع أن يحافظ للعامل على حقوقه لدى صاحب العمل وخاصة الأجر فألزم صاحب العمل بالاحتفاظ بملف العامل لمدة سنة،وهى الفترة التى تتقادم بها حقوق العامل طبقـــا لنـــص الفقرة ب من المادة ٣٧٨ من القانون المدنى.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٧٧ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٧٨)

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل، كما يلتزم بإعادته إلي تلك الجهة خلال ثلاثة أيام مـــن تاريخ إنتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون، إلا إذا رفـض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة.

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب علي الجهة الإدارية المختصـة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلي الجهة التي تم التعاقد معه فيها علي نفقتها، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقتـــه بطريـــق الحجز الإدارى.

---

*يقابل هذا النص المادة ٥٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٥٦: يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمـــل كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحـــد الأســباب المبينة في القانون أو أثناء فترة الاختبار إلا إذا رفض العامل كتابـــة العـودة خـلال المـدة المذكورة. فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية إذا تقدم إليها العـــامل فـــي

نهاية المدة ا لمذكرة أعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجر الإداري.

@ التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل بنقل العامل من من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل كما يلتزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون أو أثناء فترة الاختبار.وأكد المشرع بأنه فى حالة رفض صاحب العمل بإعادة العامل الى مسقط رأسه الذى استقدمه منه فإن هذا الالتزام ينتقل بنص القانون على عاتق الجهة الإدارية،التى تقوم بإعادة العامل على نفقتها ثم تسترد ما أنفقته من صاحب العمل بطريق الحجز الإدارى،بشرط أن يتقدم العامل بطلب الى الجهة الإدارية لنقله وذلك فى نهاية الثلاثة أيام المشار إليها فى المادة.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٧٨ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٧٩)

إذا عهد صاحب العمل إلي صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب علي هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامنا معه في ذلك.

---

*يقابل هذا النص المادة ٥٧ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٥٧: إذا عهد صاحب العمل إلى أخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضامنا معه في ذلك.

@ التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن يسد الطريق على أصحاب الأعمال الذين يسندون كل أو بعـــض أعمالهم الى مقاولين أو أصحاب أعمال آخرين جريا وراء التخلص من الحقوق أو الميزات التى حصل عليها عمالهم،وهذه التسوية مشروطة بأن يكون العمل فى منطقة واحـــدة،وأن تتســـاوى الأعمال التى يقوم بها عمال صاحب العمل الأصلى وعمال المقاول فى طبيعتـــها،وأن يتســـاوى العمال فى كفاءتهم وخبرتهم،فإذا اختلفت البيئة والظروف التى تعمل فيها الطائفتان من العمال – عمال صاحب العمل الأصلى وعمال المقاول– أو تغايرت أعمالهم فى طبيعتها،أو لم يكن لصاحب العمل عمال أصلا فى منطقة عمل عمال المقاولة لا تكون هناك تسوية،لأن المشرع لـــم يقصـــد بنصه على الالتزام بالتسوية إلا منع التفرقة عموما،فلا تتساوى الظروف المبررة للمساواة بيـــن عمال المقاول وعمال صاحب العمل الأصلى إذا كانت الصلة منقطعة بين عمال الفريقين.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٧٩ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفصل الأول

ساعات العمل وفترات الراحة

مادة (٨٠)*

مع عدم الإخلال بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية،لا يجوز تشغيل العـــامل تشـغيلا فعليا أكثر من ثمانى ساعات في اليوم أو ثمان وأربعيـــن ســاعة فـــي الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصي لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٣٣ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٣٣: مع عدم الإخلال بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمـــال في المنشآت الصناعية لا يجوز تشغيل العامل تشغيلا فعليا أكثر من ثمان ساعات في اليـــوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة ٠

ويجوز تخفيض ساعات العمل الى سبع ساعات لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقـــم ١ لســـنة ١٩١٩ والخاصة بتحديد ساعات العمل بثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعون ساعة أسبوعيا،والاتفاقية رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠ بشأن تنظيم ساعات العمل فى التجارة والمكاتب.

وقد حرص المشرع على الحفاظ لعمال المنشآت الصناعية الذين ينطبق عليهم أحكـــام القـــانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية وهو القـــانون الـــذى قرر الحد الأقصى لساعات العمل فى الشركات الخاضعة لأحكامه بسبع ســـاعات يوميـــا أو ٤٢

---

*الاتفاقية رقم ١ المادة ٢ بشأن تحديد ساعات العمل فى المنشآت الصناعية.راجع ص ٣٩٣

ساعة أسبوعيا، وفى رأينا كان أولى بالمشرع أن يحدد الحد الأقصى لساعات العمل فى المنشآت الصناعية مباشرة بسبع ساعات يوميا أو ٤٢ ساعة أسبوعيا حتى يزيل اللبس الموجود لدى بعض أصحاب الأعمال الذين يروا عدد الساعات ثمان ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع طبقا لما هو وارد فى المادة فى الجزء الثانى من الفقرة الأولى.

والعبرة هنا بساعات التشغيل الفعلى فى العمل الذى يؤديه العامل لحساب صاحب العمل فلا يدخل ضمن الحد الأقصى لساعات العمل اليومى (سبع ساعات لعمال الصناعة ، ثمان ساعات بالنسبة للآخرين) فترات الراحة المخصصة لتناول الطعام والراحة،والتى لا تقل فى مجموعها عن ساعة،كذلك لا يدخل ضمن ساعات العمل ما ينفقه العامل من أوقات الانتظار بمكان العمل قبل بدئه وأيضا الوقت الذى يمضيه العامل فى الذهاب لعمله أو فى العودة لمنزله.

وبالرغم من أن المشرع حدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلى اليومى والأسبوعى فإن ذلك لا يخل بحق صاحب العمل فى تنظيم منشأته وتحديد أوقات العمل فتكون له الحرية فى تحديد جدول ساعات العمل بحيث يستطيع أن يحدد لكل طائفة من عماله ساعات عمل مستقلة أو يحدد لعماله ساعات عمل بالتناوب،فيمكنه بذلك الاستمرار فى العمل فى منشأته دون توقف،طالما أن ساعات العمل الفعلية بالنسبة لكل عامل لا تجاوز الحد الأقصى.

وهناك آراء مختلفة بشأن تشغيل العامل ٤٢ ساعة أسبوعيا أو ثمان وأربعون ساعة أسبوعيا فالبعض يرى أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من سبعة ساعات فى اليوم لعمال الصناعة، وثمان ساعات فى اليوم بالنسبة للآخرين بمعنى أن صاحب العمل لا يستطيع أن يزيد ساعات العمل فى بعض الأيام عن الحد الأقصى على أن يخفضها فى أيام أخرى بحيث لا يزيد مجموع ساعات العمل ٤٢ ساعة أسبوعيا لعمال الصناعة وثمان وأربعون ساعة للآخرين،وحجتهم فى ذلك أن المقصود من وضع حد أقصى لساعات العمل اليومى هو حماية صحة العامل،والمقصود من وضع حد أقصى لساعات العمل الأسبوعى هو إبراز قاعدة يوم الراحة.

والبعض الآخر يرى أن المشرع حينما أورد الحد الأقصى بسبع ساعات أو ثمان ساعات لساعات العمل اليومى أو ٤٢ ساعة أو ثمان وأربعون ساعة لساعات العمل الأسبوعى كان يهدف الى حرية صاحب العمل فى تحديد أوقات العمل خاصة فى المنشآت الصناعية التى تعمل على مدار الأربع والعشرين ساعة،والواقع الفعلى يؤيد ذلك الرأى حيث أن جميع المنشآت الصناعية التى تعمل بنظام الورادى على مدار الأربع والعشرين ساعة لا يمكن أن يشتغل العامل

سبع ساعات فى اليوم وبالتالى يتم تشغيله ثمان ساعات فى اليوم بواقع خمسة أيام فى الأسبوع ويتم استعواض الساعات المتبقية على العامل كل ثلاث أسابيع أو حسب ما تراه كل منشأة وهذا النظام يحقق فائدة للطرفين العامل وصاحب العمل فالعامل يشتغل خمسة أيام فى الأسبوع ويحصل على يومين راحة وصاحب العمل لا يوجد عنده فاقد فى ساعات العمل وبالتالى فمعظم إن لم يكن كل المنشآت الصناعية تطبق هذا النظام ونحن نؤيد هذا النظام.

وهناك منشآت أخرى تطبق نظام عمل ١٢ ساعة فى اليوم لمدة خمسة أيام بواقع ٦٠ ساعة أسبوعيا ويحصل العامل على يومين راحة بالإضافة الى ١٨ ساعة إضافى ونحن نعارض ذلك.

وفى الفقرة الثانية من المادة أجاز المشرع للوزير المختص إصدار قرار بتخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٠ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٨١)

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعي في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم – لأسباب فنية أو لظروف التشغيل – استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٣٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٣٤: يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، ويراعي في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة. ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة، كما يحدد الأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية .

@ التعليق:

فى هذه المادة أوجب المشرع ضرورة أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة.ويستقل صاحب العمل بتحديد هذه الفترة أو الفترات بلا معقب عليه فى ذلك انطلاقا من حقه فى تنظيم العمل بمنشأته،فلا يجوز للعامل أن يختار وقتا معينا للراحة اليومية،وكل ما يقيد صاحب العمل هو أن هذه الفترة لا تقل عن ساعة فيجوز له أن يجعلها متصلة ويجوز له أن يجزئها على فترتين أو أكثر بشرط أن تكون فترة الراحة خلال ساعات العمل أى أنه لا يجوز أن تمنح قبل بدء ساعات العمل أو بعد انتهائها أو بعد مرور أكثر من خمس ساعات متصلة لأن ذلك يتنافى مع الحكمة من الراحة اليومية.

وأعطى المشرع للوزير المختص تحديد قرار يشمل الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة، كما يحدد الأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية .

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨١ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٨٢)

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

ويستثني من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم علي إثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٣٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٣٥: يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد وتحتسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

ويستثني من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها وزير القوى العاملة والتدريب بقرار منه بحيث لا تزيد علي إثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد .

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقم ١ لسنة ١٩١٩ والخاصة بتحديد ساعات العمل بثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعون ساعة أسبوعيا،والاتفاقية رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠ بشأن تنظيم ساعات العمل فى التجارة والمكاتب.

وبالتالى فقد أوجب المشرع فى هذه المادة الى أنه لا يجوز إبقاء العامل فى مكان العمل أكثر من إثنتى عشرة ساعة في اليوم الواحد تحتسب من ساعة حضوره الى ساعة انصرافه وتعتبر فترة الراحة من ضمن ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

واستثني المشرع من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها بموجب قرار يصدره الوزير المختص. بحيث لا تزيد علي إثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٢ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٨٣)*

يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل علي راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة علي الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.

***يقابل هذا النص المادة ١٣٧ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٣٧: يجب على المنشآت التى لا يسرى عليها حكم الإغلاق الإسبوعى أن تنظم مواعيد العمل بها بحيث يحصل كل عامل علي راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة بعد ستة أيام متصلة علي الأكثر وتكون الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر.

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقم ١٤ لسنة ١٩٢١ المادة ٢ والخاصة بشأن تطبيق الراحة فى المنشآت الصناعية،والاتفاقية رقم ١٠٦ لسنة ١٩٥٧ المادة ٦،٩ بشأن الراحة الأسبوعية فى التجارة والمكاتب.

وبالتالى فقد أوجب المشرع فى هذه المادة الى مراعاة تنظيم الراحة الأسبوعية للعامل على نحو لا يلتزم معه صاحب العمل بإغلاق المنشأة،وقرر أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ستة أيام متصلة فى الأسبوع يحصل بعدها العامل علي راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة.ولا يجوز لصاحب العمل تجزئة مدتها بإعطاء العامل مثلا نصف يوم مرتين فى الأسبوع،وتحديد يوم الراحة حق مقرر لصاحب العمل وحده بحسب مقتضيات العمل،إذ هو لا يلزم بإعطاء العمال راحتهم الأسبوعية فى يوم واحد،بل يجوز له توزيع يوم الراحة على أيام الأسبوع المختلفة،بشرط أن يأخذ العامل هذه الراحة فى أعقاب ستة أيام عمل متصلة على الأكثر.وأكد المشرع على أن الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر،وعلى ذلك يستحق جميع العمال أجرا فى يوم الراحة سواء كانوا يعملون بنظام الأجر الشهرى أو اليومى أو الأسبوعى أو يعملون بالساعة أو بالقطعة أو بالإنتاج.

---

*الاتفاقية رقم ١٤ المادة ٢ بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية فى المنشآت الصناعية،الاتفاقية رقم ١٠٦ المادة ٦،٩ بشأن الراحة الأسبوعية فى التجارة والمكاتب.راجع ص ٣٩٤

& العقوبة:
طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٣ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٨٤)*

استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول علي الراحات الأسبوعية المجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقا للقرارات التي تصدرها المنشأة.

ويراعي في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلي أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٣٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٣٨: يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل والعمال كتابة ووافقت على ذلك الجهة الإدارية المختصة.

*الاتفاقية رقم ١٠٦ المادة ٧ بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية فى التجارة والمكاتب. راجع ص ٣٩٤

ويراعي في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلي أقرب مدينة بها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليها.

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٦ لسنة ١٩٥٧ المادة ٧ بشأن الراحة الأسبوعية فى التجارة والمكاتب.

وبالتالى فقد أجاز المشرع فى هذه المادة واستثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة، تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل ، وقد استحدثت المادة فى نهاية الفقرة الأولى حكما جديدا مؤداه أن تترك للائحة تنظيم العمل والجزاءات مهمة وضع قواعد الحصول علي الراحات الأسبوعية المجمعة، وفى المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، تنظم قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقا للقرارات التي تصدرها المنشأة.ويقصد بهذا الحكم مراعاة مصلحة صاحب العمل وحقه الثابت فى تنظيم منشأته وفى نفس الوقت تحقيق حماية كافية للعامل بإدراج هذه القواعد فى لائحة المنشأة وهى اللائحة التى تعتمد من الجهة الإدارية المختصة فيكون لهذه الجهة الرقابة على القواعد المذكورة ورفضها إذا رأت إنها لغير مصلحة العامل.

وقد اشترط المشرع ضرورة مراعاة حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة بداية من ساعة وصول العمال إلي أقرب موقع به مواصلات وانتهاء بساعة العودة إليه.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٤ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٨٥)*

لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠،٨١،٨٢،٨٣،٨٤) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في

*الاتفاقية رقم ١٤ المادة ٤ بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية فى المنشآت الصناعية،الاتفاقية رقم ١٠٦ المادة ١/٨ب بشأن الراحة الأسبوعية فى التجارة والمكاتب.راجع ص ٣٩٤

هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضـــافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول علي موافقة كتابية منها.

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلي أجره الأصلي أجـــرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمـــل الفردي أو الجماعي،بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه٣٥% عن ساعات العمل النهارية و٧٠%عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضـا عن هذا اليوم،ويمنحه صاحب العمل يوما أخـــر عوضـــا عنـــه خـــلال الأسبوع التالي.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعليـــة عـــن عشر ساعات في اليوم الواحد.

---

*يقابل هذا النص المادتين١٣٩، ١٤٠من قانون العمل رقم١٣٧لسنة٨١

مادة ١٣٩: يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد ١٣٣،١٣٤،١٣٥،١٣٦فى الأحوال الآتية: ١-أعمال الجرد السنوى وإعـــداد الميزانيـــة والتصفيـــة وإقفـــال الحســـابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم،ويشترط فى هذه الحالـــة ألا تزيـــد عدد الأيام التى يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومى على خمسة عشر يومـــا فى السنة ما لم ترخص الجهة الإدارية المختصة بمدد أطول.

٢-إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافى خسارة محققة لمـــواد قابلة للتلف مع إبلاغ الجهة الإدارية المختصة خلال ٢٤ ساعة من بدء التشغيل.

٣- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادى،ويشترط فى هذه الحالة إبلاغ الجهة الإدارية بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول علي موافقة كتابية منها بشرط ألا تزيد عن شهرين فى السنة.

٤- المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية التى تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب. ولا يجوز في جميع الحالات أن تزيد ساعات العمل الفعلية عن عشر ساعات في اليوم الواحد.

مادة ١٤٠: يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة فى المادة السابقة أجرا إضافيا يوازى أجره الذى كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافا إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية ، ٥٠%عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع العمل في يوم الراحة استحق أجر هذا اليوم مضاعفا،ما لم يأخذ يوما أخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي.

@ **التعليق:**

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقم ١٤ لسنة ١٩٢١ المادة ٤ والخاصة بشأن تطبيق الراحة فى المنشآت الصناعية،والاتفاقية رقم ١٠٦ لسنة ١٩٥٧ المادة ٨/١ب،مادة٨/٣ بشأن الراحة الأسبوعية فى التجارة والمكاتب.

وبالتالى فقد أجاز المشرع فى هذه المادة لصاحب العمل واستثناء من قواعد تنظيم العمل الواردة بالقانون بعدم التقيد بها إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول علي موافقة كتابية منها. وبحيث لا تزيد ساعات العمل الفعلية في جميع الأحوال عن عشر ساعات في اليوم الواحد.

ويستحق العامل في هذه الحالة أجرا عن ساعات العمل الإضافية يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي،بحيث لا يقل هذا الأجر الإضافى عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه٣٥% عن ساعات العمل النهارية و ٧٠%عن ساعات العمل الليلية. وترتيبا على ذلك فإنه إذا كان أجر العامل الذى يحصل عليه فى الأحوال العادية قدره جنيه عن الساعة الواحدة فإن الحد الأدنى لأجره الإضافى المشار إليه يكون مائة وخمسةوثلاثين قرشا عن ساعة العمل الإضافية النهارية،ومائة وسبعين قرشا عن ساعة العمل الإضافية الليلية،يضاف إليه فى كل من الحالتين أجره الفعلى وقدره مائة قرش.فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل

أجره عن هذا اليوم،ويمنحه صاحب العمل يوما أخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي ولا يجوز لصاحب العمل إعطاء العامل مقابل مادى بدلا من الراحة.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٥ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٨٦)*

علي صاحب العمل أن يضع علي الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولا ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ علي هذا الجدول من تعديل.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٤١ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٤١: يجب علي صاحب العمل أن يضع علي الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولا ببيان يوم الإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل مع اخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول -أو ما يطرأ عليه من تعديل-قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل.فإذا كانت المنشأة غير خاضعة لنظام الإغلاق الأسبوعي وجب علي صاحب العمل أن يضع كشفا فى الأمكنة المشار إليها فى الفقرة السابقة مبينا فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل.

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقم ١ لسنة ١٩١٩ المادة ٨-١/أ والخاصة بشأن تحديد ساعات العمل فى المنشآت الصناعية،والاتفاقية رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠ المادة ١١-٢/أ المتعلقة بتنظيم ساعات العمل فى التجارة والمكاتب.

---

*الاتفاقية رقم ١ المادة ٨-١/أ بشأن تحديد ساعات العمل فى المنشآت الصناعية،الاتفاقية رقم ٣٠ المادة ١١-٢/أ المتعلقة بتنظيم ساعات العمل فى التجارة والمكاتب.راجع ص ٣٩٣

وبالتالى ولضمان تنفيذ الأحكام الخاصة بتنظيم ســـاعات العمـــل وفـــترات الراحـــة والراحـــة الأسبوعية،ولتمكين مفتشى العمل من مراقبة ذلك، فقد ألزم المشرع صاحب العمل بـــأن يضـــع علي الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جـدولا ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ علـــي هذا الجدول من تعديل.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٦ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٨٧)*

لا تسري أحكام المواد (٨٠،٨١،٨٢،٨٤) من هذا القانون علي:

(١) الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.

(٢) العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التـــي يتعيـــن إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.

(٣) العمال المخصصين للحراسة والنظافة.

وتحدد الأعمال المشار إليها في البنديـــن (٢،٣) الحـــد الأقصـــي لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقـــرار مـــن الوزيـــر المختـــص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجرا إضافيا طبقا لنـــص المادة (٨٥) من هذا القانون.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٤٢ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٤٢:لا تسري أحكام المواد (١٣٣،١٣٤،١٣٥)علي الأشخاص الآتى بيانهم:

*الاتفاقية رقم ٣٠ المادة ١-٣/ج بشأن تنظيم ساعات العمل فى التجارة والمكاتب،الاتفاقية رقم ٣٠ المادة ٧/ب،الاتفاقية رقم ٣٠ المادة ٧-١/أ،راجع ص ٣٩٦

١- الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل .
٢-العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل
٣- العمال المخصصون للحراسة والنظافة .

وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين ٢،٣ والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجرا إضافيا طبقا لنص المادة (١٣٧) من هذا القانون .

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة فى اتفاقية العمل الدولية رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠ المادة ١-٣/ج،المادة ٧/ب، المادة٧-١/أ المتعلقة بتنظيم ساعات العمل فى التجارة والمكاتب.
لا تسرى الأحكام المنظمة لوقت العمل اليومى والإسبوعى (م٨٠) والأحكام الخاصة بفترات الراحة التى لا يجوز أن يقل مجموعها عن ساعة يوميا(م٨١) والأحكام الخاصة بعدم جواز استبقاء العامل بمكان العمل أكثر من اثنتى عشر ساعة فى اليوم (م٨٢) والأحكام الخاصة بتجميع الراحات الأسبوعية للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع (م٨٤)على الأشخاص المشار إليهم فى المادة ٨٧ فلا يتقيد صاحب العمل بالنسبة لهؤلاء بالأحكام المنصوص عليها فى المواد (٨٤،٨٢،٨١،٨٠) اللهم إلا الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية التى يقررها الوزير المختص للعاملين فى الأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل والعمال المخصصين للحراسة والنظافة وهى الأعمال التى يحددها بقرار منه.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٧ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه.
وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفصل الثاني
تشغيل النساء
مادة (٨٨)*

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري علي النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متي تماثلت أوضاع عملهم.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٥١ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٥١:مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري علي النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز فى العمل الواحد بينهم.

@ التعليق:

فى هذه المادة حرص المشرع أن تأتى الأحكام الخاصة بتشغيل ورعاية النساء متمشية مع المواثيق والاتفاقيات الدولية التى صدقت عليها جمهورية مصر العربية ولتأصيل المبادئ العامة الواردة بالدستور وتأكيد للقواعد العامة الواردة بالقانون وبما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية،وبما يساهم فى حماية الأسرة ورعاية الأمومة والطفولة وبناء المجتمع السليم.

تنص المادة ١١ من الدستور على أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها فى المجتمع ومساواتها بالرجل فى ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية.وعرفت المادة الأولى بند (أ) من قانون العمل الراهن بأن العامل هو كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه، سواء كان ذكرا أو أنثى ومؤدى ذلك كله أن للنساء حق العمل أسوة بالرجال.

وتؤكد اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ مبدأ المساواة بين العمال والعاملات.

وكان وقد صدر فى مصر أول تشريع ينظم تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة هو القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ ثم جرى تعديله بالمرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٣٦ ثم صدر القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ منظما أحكام تشغيل النساء فى الفصل الثالث من الباب السادس

---

*الاتفاقية رقم ١٠٠ المادة ٢ بشأن مساواة العمال والعاملات فى الأجر عن عمل ذى قيمة متساوية.راجع ص ٣٩١

ثم صدر القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ منظما أحكام تشغيل النساء فى الفصل الرابع من الباب الثالث ثم تلاه قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ منظما أحكام تشغيل النساء فى الفصل الثانى من الباب السادس.وتسرى هذه الأحكام على جميع النساء متزوجات أو غير متزوجات.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٨ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٨٩)*

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا.

***يقابل هذا النص المادة ١٥٢ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة١٥٢:لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا إلا فى الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

@ التعليق:

فى هذه المادة يحرص المشرع على تأصيل التقاليد والقيم الأخلاقية فى مجتمعنا التى تنظر الى المرأة نظرة تختلف عن نظرتها للرجل،وإذا كان العمل الليلى أشد تعبا وإجهادا من العمل نهارا،فقد حرص المشرع على منع تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا. ونجد هنا أن المشرع هدف من وجود هذا الحظر الى تجميع شمل الأسرة وتمكين المرأة من أداء وظيفتها الأساسية فى المجتمع وهى رعاية منزلها وتربية أطفالها وهذا يفرض عليها واجبات ومسئوليات تفوق بكثير تلك التى يتحملها الرجل.وقد وضع المشرع استثناء فى الأحوال والأعمال والمناسبات التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص.

---

*الاتفاقية رقم ٤١ المادة ٢ بشأن عمل المرأة ليلا،الاتفاقية رقم ٨٩ المادة ٢ بشأن العمل ليلا للنساء.راجع ص ٣٩٦

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٨: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٩ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٩٠)*

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

***يقابل هذا النص المادة ١٥٣ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٥٣: لا يجوز تشغيل النساء فى الأعمال الضارة بهن صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

@ التعليق:

فى هذه المادة فوض المشرع الوزير المختص بإصدار قرارا يحدد فيه الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، بالإضافة الى الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها مطلقا،ويترتب على تشغيل العاملة فى عمل من هذه الأعمال بطلان عقد العمل فضلا عن العقوبة الجنائية طبقا للمادة ٢٤٨ من هذا القانون.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٨: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٠ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

---

*الاتفاقية رقم ٤٥ المادة ٢ بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض فى المناجم بمختلف أنواعها.راجع ص ٣٩٧

مادة (٩١)

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوما التالية للوضع.

ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٥٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة١٥٤:للعاملة التي أمضت ستة شهور في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة وضع مدتها خمسون يوما بأجر كامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.ولا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوما التالية للوضع.

@ التعليق:

فى ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ يجعل الإجازة الخاصة بالوضع جوازية لصاحب العمل،وفى ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أصبحت وجوبية طبقا لنص المادة ١٥٤ وذلك وفقا لما تضمنته المادة ١٠ ، ١١ من الدستور وكذلك المبادئ التى تضمنتها اتفاقيات العمل الدولية والتى صدقت عليها جمهورية مصر العربية،وهى الاتفاقية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ فى شأن حماية الأمومة، والتوصية الدولية رقم ١٢ لسنة ١٩٢١ فى شأن حماية النساء قبل الوضع وبعده.ولقد تميز القانونين رقم ٤٧ ،رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بزيادة مدة إجازة الوضع عن قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وجعلها ثلاثة أشهر ولكنهما اتفقا مع قانون العمل فى منح هذا النوع من الإجازات لثلاث مرات طوال مدة الخدمة.ويلاحظ أن القانونين رقم ٤٧ ،رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ قد احتسبا مدة الثلاثة أشهر بعد الوضع غير أن قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة

١٩٨١ أعتبر المدة ١٠ أيام قبل الوضع و ٤٠ يوما بعد الوضع.وفى قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ تنص المادة ٧٠ على (للعاملة فى الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص الحق فى إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل،وفى جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها).

وفى قانون العمل الحالى أخذ المشرع على المزج بين كل القوانين السابقة ونص على حق العاملة في إجازة وضع متى أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.والإجازة بعد الوضع تسمى إجازة إجبارية مدتها خمسة وأربعين يوما لا يجوز تشغيل العاملة خلالها ولو رضيت بذلك،والإجازة قبل الوضع تسمى إجازة اختيارية ومدتها خمسة وأربعين يوما يجوز للعاملة أن تحصل عليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

والمقصود بالوضع هو انفصال الجنين عن الأم بوجه عام،ولا يلزم أن يكون الجنين حيا أو كامل التكوين،لذلك فإن إجازات الوضع تسرى على حالات الإجهاض.

وهنا وتمشيا مع السياسة التى تتبعها الدولة فى موضوع تنظيم النسل ومحاولة السيطرة على الزيادة السكانية الكبيرة فقد حدد المشرع حق العاملة فى إجازة الوضع بمرتين على الأكثر طوال مدة خدمة العاملة.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩١ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٩٢)

يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مـــدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل أخر ، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة حرص المشرع على حماية العاملة من تعنت صاحب العمل أثناء قيامها بإجـــازة الوضع فحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنـــهاء خدمتـــها فـــى أثنـــاء هـــذه الفـــترة. وبالتالى فإذا قام صاحب العمل بفصل العاملة أو إنهاء خدمتها فى أثناء هذه الفترة أعتبر ذلـــك فصلا تعسفيا.وفى الفقرة الثانية من هذه المادة أعطى المشرع لصاحب العمل حرمـــان العاملـــة من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه إليها منـــــه إذا ثبـــت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل أخر،بالإضافة الى مساءلتها وتوقيع الجزاء التأديبي المناسب.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٢ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٩٣)

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقـــررة - الحـــق فـــي فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملـــة الحق في ضم هاتين الفترتين.

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمـــل ولا يـــترتب عليـــهما أى تخفيض فى الأجر.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٥٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٥٥: في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها – فضلا عن مدة الراحة المقررة – الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين.

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

@ التعليق:

فى هذه المادة أعطى المشرع للعاملة التي ترضع طفلها الحق في فترتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وذلك خلال الأربعة وعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع.وقد ترى العاملة أن ضم الفترتين من مصلحتها ومصلحة وليدها لأنه فى بعض الأحيان تضع العاملة طفلها فى حضانة ولذلك فهى تريد ضم الفترتين حتى نهاية فترة العمل لكى تستطيع الخروج قبل الميعاد بساعة،وبالتالى فإذا طلبت ذلك تعين على صاحب العمل أن يجيبها لطلبها.وفترتا الراحة سواء ضمتا أم لا فأنهما لا تتعارضان مع فترة الراحة اليومية العادية التى نصت عليها المادة ٨١ ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٣ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٩٤)

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦،يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

*يقابل هذا النص المادة ١٥٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٥٦: في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر يكون للعاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة وذلك لرعاية طفلها ،وتمنح هذه الإجازة ثــلاث مــرات طوال مدة خدمتها.

@ التعليق:

فى هذه المادة المستمدة من أحكام توصية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٥٢ الخاصة بحمايــة الأمومة والطفولة والتى أعطى فيها المشرع الحق للعاملة فى الحصول على إجازة بدون أجــر لمدة لا تزيد عن سنتين وذلك لرعاية طفلها،وبالنظر الى المواد فى القوانين الأخرى المتعلقـــة بنفس الموضوع نجد الآتى:-

تنص المادة ١٥٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على أنه فى المنشأة التى تســتخدم خمسين عاملا فأكثر للعاملة الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد عـــن ســنة وذلك لرعاية طفلها وتمنح هذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

وتنص المادة رقم ٧٠ فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه تستحق العاملة إجازة بـــدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامين فى المرة الواحـــدة لثــلاث مـــرات طـــوال حياتـــها الوظيفية،واستثناء من حكم المادتين ١٢٥ ، ١٢٦ من قـــانون التـــأمين الإجتمـــاعى الصـــادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية اشتراكات التـــأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يســـاوى ٢٥ % من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها.

كما تنص المادة ٧٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العـــاملين بالقطـــاع العام على ذات المبادئ التى تضمنتها المادة ٧٠ من القانون رقـــم ٤٧ لســنة ١٩٧٨ بـــل أن الصياغة واحدة ومطابقة تماما.

وتنص المادة ٧٢ الفقرة الثانية من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ واستثناء مـــن أحكـــام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليـــها وعلي العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يســـاوي ٢٥% مـــن المرتب التي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها.وقد نص المشـــرع

فى القانون الحالى على مراعاة حكم هذه المادة،
وقد استهدف المشرع من هذا النص اعتبـــارات اجتماعيـــة هـــى حمايـــة الأمومـــة ورعايـــة الطفولة.والإجازة الخاصة لرعاية الطفل حق للعاملة فإذا طلبتها لا يجوز لصاحب العمل رفضها.
وليس فى القانون ما يحول دون العاملة وقطع إجازتها والعودة الى عملها فى أى وقت إذا رأت أن ظروفها العائلية وأحوالها المعيشية توجب عليها العودة الـــى عملــها واقتضـــاء أجرهـــا.
وإذا مات الطفل الذى استحقت الإجازة لرعايته إنتهى الموجب لها وتعين على العاملة العـــودة الى عملها وإلا أعتبر غيابها عن العمل دون عذر مقبول.
وتستطيع الأم العاملة الحصول على أربع سنوات عن طفل واحد وعلى أن يكون ذلك مرة واحدة طوال مدة خدمتها. أيضا من حق الأم العاملة الحصول على الإجازة المشار إليها لرعاية طفلـــها دون التقيد بسن الطفل حيث من المتصور ألا تحصل على الإجازة أو على جـــزء منـــها عقـــب الوضع مباشرة فتظل محتفظة بحقها فيها(كاملة أو الجزء المتبقى) لمواجهة ما قد يطرأ مـــن مرض أو غيره من عوارض تستلزم رعايتها لطفلها.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٤ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٩٥)

يجب علي صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فـــأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

***يقابل هذا النص المادة ١٥٧ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٥٧: يجب علي صاحب العمل في حالة تشغيله عاملة أو أكثر أن يعلق في أمكنة العمـــل نسخة من نظام تشغيل النساء.

@ التعليق:

فى هذه المادة أوجب المشرع على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء وذلك بهدف أن تطلع عليه العاملات ليعرفن حقوقهن وواجباتهن ولكى يسهل على مفتشى العمل مراقبة تنفيذ أحكام القانون

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٥ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٩٦)

علي صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلي دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٥٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٥٨: علي صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ أو يعهد إلي دار للحضانة بإيواء الأطفال بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي يحددها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

@ التعليق:

في هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكـــان واحـــد أن يوفر لأطفالهن دارا للحضانة سواء بإنشائها أو الاتفاق مع دار للحضانة بإيواء أطفال العاملات. ويجب أن يتوفر فى المكان الذى يتخذ مقرا للدار المواصفات العامة لدار الحضانة مـــن حيـث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية طبقا لأحكام القانون رقـــم ٥٠ لسنة ١٩٧٧ بشأن دور الحضانة والقرارات المنفذة له.

ومنعا لتحايل أصحاب الأعمال الذين يحجمون عن الوصول بحجم العاملات الـــى مائـــة عاملـــة بقصد التهرب من هذا الالتزام وحماية للعاملات فقد الزم المشرع المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ هذا الالتزام وهـــو توفـــير دارا للحضانـــة أو الاشتراك فى توفيره بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٩: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٦ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٩٧)

يستثني من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة.

***يقابل هذا النص المادة ١٥٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٥٩: يستثني من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة.

@ التعليق:

فى هذه المادة استثنى المشرع العاملات الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة مـــن الأحكـــام الواردة بهذا الفصل،والمقصود بأعمال الزراعة البحتة هى الأعمال المتصلة مباشرة بالزراعـــة مثل إلقاء البذور وتنقيتها وتنظيفها والحصاد واستخلاص الديدان من الزرع وغير ذلـــك مـــن الأعمال الزراعية الخفيفة التى يقوى عليها العاملات والتى هى هدف المشرع من الاستثناء.

الفصل الثالث

تشغيل الأطفال

اهتمت الاتفاقيات الدولية بتنظيم تشغيل صغار السن، وتحديد المراحل العمرية التي يجوز فيها تشغيلهم، كما تدرجت تلك الاتفاقيات في الارتفاع بهذه السن، مع زيادة مخاطر ومشقة الأعمال التي يقومون بها، واضعة ضمانات الرعاية الطبية الدورية، وتوفير الطعام المناسب لهم، وتحديد ساعات العمل التي يجب عدم تجاوزها عند تشغيلهم.

وفي هذا السياق سارت الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل صغار السن، كما حاولت الأحكام القانونية المنظمة لعمل الأطفال في كل قطر عربي على حدة أن تأتي مواكبة للاتفاقيات الدولية والعربية وإن بدا الاختلاف واضحًا في بعض الأحوال بين كل قطر وآخر، خاصة فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن العمل، وفي تحديد الأعمال الخطرة التي يجب تجنيب الصغار العمل بها، كما جاء بعضها الآخر غير مساير، للأحكام والاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية، وكذلك الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل.

مادة (٩٨)

يعتبر طفلا-في تطبيق أحكام هذا القانون-كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة.

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لدية وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٤٣ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٤٣: يعتبر حدثا في تطبيق أحكام هذا الفصل الصبية من الإناث والذكور البالغين اثنتي عشرة سنة كاملة وحتى سبع عشرة سنة كاملة ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم حدثا دون سن

السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لدية وتلصق عليها صورة للحدث وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص وتختم بخاتمه.

@ التعليق:

فى هذه المادة قام المشرع برفع سن من يعتبر طفلا في تطبيق أحكام هذا القانون الـــى أربـــع عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي دون بلوغ ثمان عشرة سنة كاملة وهذا النـص مستمد من أحكام اتفاقية العمل العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٧التى وافقت عليها مصر،وقـد ألـزم المشرع صاحب عمل الذى يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة أن يمنحه بطاقـة شـخصية تثبت أنه يعمل لدية وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٨ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٩٩)

يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم ســن إتمـام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومـع ذلـك يجـوز تدريبهم متي بلغت سنهم إثنتي عشرة سنة.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٤٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٤٤ :يحظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم إثنتي عشرة سنة كاملة.

@ التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على حظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمـام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، والحكمة من هذا الحظر هو رعاية وحمايـة

الطفل والحفاظ على سلامته والحرص على بلوغه قسط معين من التعليم. ولكنه أجاز تدريبهم متي بلغت سنهم إثنتي عشرة سنة.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨:يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٩والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١٠٠)

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٤٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٤٥: يحدد وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يعملون فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

@ التعليق:

فى هذه المادة أحال المشرع الى الوزير المختص إصدار قرارا يتضمن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وتحديد الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

مادة (١٠١)

يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل

أكثر من أربع ساعات متصلة. ويحظر تشغيل الطفـــل ســاعات عمــل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة الســـابعة مساء والسابعة صباحا.

---

*يقابل هذا النص المادتين١٤٦، ١٤٧من قانون العمل رقم١٣٧لسنة٨١

مادة ١٤٦: لا يجوز تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات فى اليوم ويجب أن تتخلـــل ســـاعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة وتحـــدد هـــذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة. وفي جميع الأحـــوال لا يجوز تشغيل الحدث فيما بين الساعة السابعة مساء والسادسة صباحا.

مادة ١٤٧: يحظر تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم في أيام الراحة الأســـبوعية أو العطلات الرسمية.

@ التعليق:

فى هذه المادة واستثناء من القاعدة العامة المقررة فى المادة ٨٠ بشأن الحد الأقصى لســـاعات العمل اليومى، قام المشرع بوضع قاعدة خاصة بالأطفال فيما يتعلق بـــالحد الأقصـــى لســـاعات عملهم فنص على أن هذا الحد الأقصى هو ست ساعات فى اليوم،وحظر هذا التشغيل حظرا تاما فيما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا.بالإضافة أنه أوجب أن تتخلل ســـاعات العمـــل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحـــــدة،وتـــرك المشـــرع لصاحب العمل حرية تحديد فترات الراحة للطفل ولكن بشرط أن لا يشتغل الطفل أكثر من أربـــع ساعات متصلة.وحرصا من المشرع على تأكيد الحماية التى أسبغها على الأطفال حظر تشـــغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

ويهدف من ذلك رعاية صغار السن والمحافظة على سلامتهم وصحتهم البدنية.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة ١٠١والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألـــف جنيه

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١٠٢)

علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

(أ) أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمـــل نســـخة تحتـــوى علـــي الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.

(ب) أن يحرر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة معتمـــدا من الجهة الإدارية المختصة.

(ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديـــه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٤٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٤٨: علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل حدث أو أكثر :

١- أن يعلق في محل العمل نسخة تحتوي علي الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.

٢-أن يحرر أولا بأول كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة.

٣-أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأحداث الجارى تشـــغيلهم وأســـماء الأشـــخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

@ التعليق:

فى هذه المادة التى تهدف الى تمكين الأطفال من معرفة حقوقهم المقررة لهم،وأيضا لمفتشـــي العمل من مراقبة تنفيذ القانون،أوجب المشرع على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر فـــي محل العمل نسخة تحتوي علي الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال وأن يحرر كشفا موضحـــا بـــه

ساعات العمل وفترات الراحة على أن يكون معتمدا من الجهة الإدارية المختصة، وكلما عـــدل المواعيد تعين عليه تجديد تحرير الكشف واعتماده من الجهة الإدارية المختصــــة. وأن يبلــغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص الذين يستخدمهم لمراقبة أعمالهم.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٨:يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة ١٠٢والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألـــف جنيه

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١٠٣)

لا تسري أحكام هذا الفصل علي الأطفال الذين يعملون في أعمـــال الزراعة البحتة.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٤٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٤٩:لا تسري أحكام هذا الفصل علي عمال الفلاحة البحتة.

@ التعليق:

تهدف هذه المادة الى أن المشرع استثنى الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة مـــن الأحكام الواردة بهذا الفصل،والمقصود بأعمال الزراعة البحتة هى الأعمال المتصلــــة مباشــرة بالزراعة مثل القاء البذور وتنقيتها وتنظيفها والحصاد واستخلاص الديدان من الزرع وغــــير ذلك من الأعمال الزراعية الخفيفة التى يقوى عليه الأطفال والتى هــــى هــدف المشــرع مـــن الاستثناء.ولكن يجب الإشارة هنا الى أن إعلان مبادئ منظمة العمل الدولية يحظر ذلك بالإضافة الى شروط منظمة التجارة العالمية التى تتخذ من تلك الأعمال زريعة لرفض التصدير للمنتجــات التى اشترك فيها هؤلاء الأطفال.

الباب السابع

انقضاء علاقة العمل

مادة (١٠٤)

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته.

فإذا أبرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.

وتسري أحكام الفقرة السابقة علي حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة.

---

*يقابل هذا النص المادة ٧١ البند أولا(أ)من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة٧١: تنقضي علاقة العمل لأحد الأسباب الآتية:

أولا:(أ) انتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة.

@ التعليق:

العقد المحدد المدة هو الذى يتحدد انتهاؤه بتحقق حادث مستقبل محقق الوقوع ولو لم يعرف تاريخ وقوعه،بشرط ألا يتوقف تحققه على إرادة الطرفين.لذلك يعتبر عقدا محدد المدة العقد الذى حدد لانتهائه تاريخ معين أو نهاية فترة معينة كأسبوع أو شهر أو سنة أو موسم معين أو عملية معينة. ويعتبر عقدا محدد المدة كذلك العقد الذى يستخدم فيه عامل مؤقتا محل عامل آخر أثناء مرضه أو أدائه الخدمة العسكرية. وفى هذه المادة أكد المشرع على أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة انتهي من تلقاء نفسه بانقضاء مدته.على أنه إذا أبرم العقد لمدة أكثر من خمس سنوات جاز للعامل أن ينهى العقد دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.وقد أعطى المشرع الحق للعامل فى أن ينهى العقد وأن يوجه إخطار الإنهاء اعتبارا من أول الشهر العاشر فى السنة الخامسة بحيث يجوز

له أن يترك العمل فى اليوم التالى لانقضاء السنوات الخمس.ويهدف المشرع من ذلك الى إتاحة الفرصة للعامل للتحول الى نشاط اقتصادى جديد يتناسب مع مؤهلاته ويسمح له بتحسين ظروف حياته مع الحفاظ على مقتضيات استقرار علاقات العمل باشتراط حد أدنى من العلاقة التعاقدية فى العقود محددة المدة.ومعنى ذلك أن إنهاء العقد بمضى خمس سنوات هو أمر جوازى للعامل إن شاء استخدام الرخصة المقررة له وإن عزف عنها استمر فى تنفيذ العقد على أن يظل فى إمكانه إنهاء العقد فى أى وقت بشرط مراعاة المدة المحددة (المذكرة الإيضاحية).

مادة (١٠٥)

مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة.

ولا يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب.

***يقابل هذا النص المادة ٧٢ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٧٢:إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة. ويعتبر التجديد لمدة غير محدودة أيضا ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطا جديدة. ويستثنى من ذلك الأعمال العرضية والمؤقتة والموسمية .

ولا تسرى الأحكام المتقدمة على عقود عمل الأجانب.

@ التعليق:

فى هذه المادة نجد المشرع أعطى للعامل الحق فى استمراره فى العمل إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته ويطابق هذا الحكم حكم المادة (٦٧٩)من القانون المدنى والمادة (٣) من توصيات مؤتمر العمل الدولى رقم ١٦٦ لسنة ١٩٨٢ .

ولكنه فى بداية المادة أشار الى مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون والتى تعطى لصاحب العمل الحق فى تجديد العقد لأى مدة.وقد حذف المشرع من القانون السابق ١٣٧ لسنة

١٩٨١ فقرة هامة جدا والتى كانت تنص على "ويعتبر التجديد لمدة غير محدودة أيضـــا ولــو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطا جديدة" وبالتالى فإنه من المنطقى أن لا يترك صـــاحب العمــل عقد العمل مفتوحا بعد انقضاء مدته لأن هذا المطلب كان من أهم المطالب التى حصـــل عليــها أصحاب الأعمال فى ظل هذا القانون.

مادة (١٠٦)

إذا انتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته،جاز تجديده باتفــاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى.

فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة علي خمس سنوات ، جــاز للعامل إنهاؤه وفقا لأحكام المادة (١٠٤) من هذا القانون.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع نصا جديدا هو عكس النص الوارد بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والسابق الإشارة إليه فى المادة السابقة.

وتأكيدا على مبدأ حرية الإرادة فى التعاقد منع القانون تحول العقد المحدد المدة الى عقد دائـــم كما هو الحال فى القانون السابق ١٣٧ لسنة ١٩٨١، واعتبر العقد محدد المدة مـــهما تعــددت عقود تجديده طالما كان التجديد لمدد محددة وباتفاق صريح بين الطرفيــن. وأعطـــى المشـــرع الحق للعامل فى إنهاء العقد إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات.

مادة (١٠٧)

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهي العقــد بإنجــاز هــذا العمل، فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علي خمس سنوات لا يجـــوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل.

---

*يقابل هذا النص المادة٧١-أولا(ج) من قانون العمل رقم١٣٧لسنة٨١

المادة٧١-أولا:(ج): انتهاء العمل العرضي أو المؤقت.

@ التعليق:

هذه المادة تقابل المادة٧١-أولا:(ج): طبقا لما هو وارد من المذكرة الإيضاحية للقانون.
ولكن المشرع أضاف عليها فقرة جديدة تنص على عدم حق العامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل إذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات. وهنا يتضح أن المشرع يقصد بالعمل المعين العمل المؤقت وهو العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محدده، أو ينصب علي عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

مادة (١٠٨)

إذا انتهي عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل، اعتبر ذلك تجديدا منهما للعقد لمدة غير محددة.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة نجد المشرع أعطى للعامل الحق فى استمراره فى العمل إذا كان عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته وذلك هو نفس ما ورد بالمادة (١٠٥) والذى يلغى هذه المادة طبقا لما يرد فى المادة التالية.

مادة (١٠٩)

إذا انتهي عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخري مماثلة.

فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد العقد لها علي خمس سنوات،لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على تكرار ما نص عليه فى المادة ١٠٦ والمادة ١٠٧ مع اختلاف فى نوع العقد وأجاز تجديد العقد المبرم لإنجاز عمل معين طالما كـان التجديـد لمـدد محـددة وباتفاق صريح بين الطرفين. مع الأخذ فى الاعتبار عدم حق العامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل إذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علي خمس سنوات.

مادة (١١٠)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذ كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل مـن طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا فى حدود مـا ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلي مبرر مشـروع وكـاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع هذا النص الذى أجاز فيه لكل من طرفى عقد العمل الغير محدد المدة إنهاء هذا العقد ووضع عدة شروط لهذا الإنهاء كما يلى:-

١-عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨)من هذا القانون والخاصة بالإغلاق الكلى أو الجزئى.

٢-مراعاة أحكام المواد التالية للمادة ١١٠.
٣-إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.
٤-عدم الجواز لصاحب العمل فى إنهاء العقد إلا فى حدود ما ورد بالمـــادة (٦٩) مـــن هـــذا القانون والخاصة بالحالات التى يجوز فيها فصل العامل.
٥-ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.
٦-ضرورة استناد العامل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلـــق بظروفـــه الصحيـــة أو الاجتماعية أو الاقتصادية.
٧-ضرورة أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

وحكم هذه المادة يتفق ونص المادة (٢/٦٩٤) من القانون المدنى والمـــادة (١/٧٢) مـــن القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغى كما يتفق مع نص المادة (٢٧) مـــن اتفاقيـــة العمـــل العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيـــا مـــن أحكام المادة(١١٠) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجـــاوز خمسمائة جنيه ٠

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١١١)

يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لـــم تتجـــاوز مـــدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنـــهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة علي عشر سنوات.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

في هذه المادة نجد المشرع راعى فى مدة مهلة الإخطار ما يكون قد أمضاه العامل مـــن مـــدة خدمة لدى صاحب العمل،فجعل مدة المهلة شهرين إذا لم تتجاوز مـــدة خدمـــة العـــامل عشـــر سنوات،وثلاثة أشهر إذا تجاوزت عشر سنوات،والهدف من ذلك هو إتاحة مهلة أطول لصـــاحب العمل كلما ازدادت مدة خدمة العامل لديه لتدبير أمره ولتوفير البديل المناسب.فإذا كان الإنـــهاء من صاحب العمل فإن حق العامل الذى قضى فى خدمته مدة طويلة أن تتاح له فرصـــة أطـــول للبحث عن عمل آخر مناسب.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيـــا مـــن أحكام المادة(١١١) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجـــاوز خمسمائة جنيه ٠

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١١٢)

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ.

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحتسب مدة خدمـــة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتي تاريخ انتهاء مهلة الإخطار.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على عدم الجواز لصاحب العمل تعليق الإخطار بالإنهاء علي شـــوط واقف أو فاسخ،والمقصود بالشرط الواقف هو الذى يتوقف على شـــئ معيـــن كـــالزواج مثـــلا والشرط الفاسخ هو الذى يتوقف على فسخ العقد إذا تم الإنجاب مثلا. وفى الفقرة الثانية من هذه المادة أكد المشرع على مبدأ مهم وهو بدأ سريان مهلة الإخطار من تـــاريخ تسـلمه،وبالتـــالى منـــع التلاعب بشأن كيفية حساب بداية مدة المهلة وفى الجزء الأخير من المادة أوضح المشرع كيفية حساب مدة خدمة العامل وذلك بالنص التالى (وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتي تـــاريخ انتهاء مهلة الإخطار).

مادة (١١٣)

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة.

وإذا حصل العامل علي إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة وضع المشرع شرطا لصاحب العمل بعدم توجيه إخطار للعامل بإنهاء العقد وذلك خلال إجازاته،أيا كان نوع هذه الإجازة (سنوية- عارضة- مرضية-إجازة وضع...... الخ) ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة.

وأضاف المشرع فى الفقرة الثانية من المادة نقطة هامة وهى إذا حصل العامل علي إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار بإنهاء عقد العمل، يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١١٣) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١١٤)

يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

هذه المادة مكملة للمادة السابقة ويؤكد المشرع على استمرار عقد العمل طوال مهلة الإخطار مع التزام طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

مادة (١١٥)

لا يجوز الاتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق علي زيادة هذه المدة.

ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة ووفقا لما استقر عليه الفقه والقضاء أكد المشرع على عدم الجواز لطرفى العقد الاتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكنه أجاز الاتفاق علي زيادة هذه المدة.وفى نفس الوقت أعطى المشرع لصاحب العمل الحق فى إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء عقد العمل من جانبه.

مادة (١١٦)

إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر ومع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.

ويكون للعامل تحديد يوم الغيـــاب أو ســـاعاته بشـــرط أن يخطـــر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة يستند المشرع الى مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود وأعطى للعامل الحق فـــى أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، إذا كان الإخطار بالإنـــهاء مـــن جانب صاحب العمل، وذلك للبحث عن عمل آخر ومع استحقاقه لأجره عـــن يـــوم أو ســـاعات الغياب. كما أعطى للعامل الحق فى تحديد يوم الغياب أو ساعاته ولكن بشرط أن يخطر صـــاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيـــا مـــن أحكام المادة(١١٦) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجـــاوز خمسمائة جنيه ٠

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١١٧)

لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مـــع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلي حين انتهاء تلك المهلة، ومع مـــا يترتب علي ذلك من أثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة أعطى المشرع لصاحب العمل الحق فى أن يعفي العامل من العمل أثنـــاء مهلـــة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلي حين انتهاء تلك المهلة، ومع ما يترتب علي ذلك من أثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار ومقابل رصيده من الإجـــازات. وهنا يعطى المشرع لصاحب العمل هذا الحق المشروط بسداد الالتزامات للعامل لإفساح المجـــال للعامل الجديد الذى يحل مكان الآخر ليمارس عمله دون ضغوط.(المذكرة الإيضاحية).

مادة (١١٨)

إذا أنهي صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغا يعادل أجره عن مـــدة المهلـــة أو الجزء الباقي منها.

وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منـــها ضمـــن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامـــات المترتبة علي ذلك.

أما إذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتـــهي مـــن وقت تركه العمل.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة كما هو الحال فى المواد السابقة والمواد اللاحقة من هذا الباب تكمل مـــا نـــص عليه المشرع وهو حق صاحب العمل فى إنهاء عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضـــاء مهلـــة الإخطار بشرط أن يؤدي للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

وقد أكد المشرع على ضرورة احتساب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها في هذه الحالة ضمـــن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة علي ذلك.وهـــو ما يعد بمثابة تعويض للعامل عن إخلال صاحب العمل بالتزاماته. فإذا كان الإنهاء صادرا مـــن

جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه الفعلى للعمل وإعمالا للقواعد العامة فإنـــه يحـــق لصاحب العمل فى الحالة الأخيرة أن يطلب تعويضا عن الضرر الذى أصابه مـــن جـــراء عـــدم مراعاة العامل لمهلة الإخطار،وله أن يطلب ذلك من اللجنة القضائية المشار إليها فـــى المـــادة (٧١) من القانون.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيـــا مـــن أحكام المادة(١١٨) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجـــاوز خمسمائة جنيه .

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١١٩)

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المســـتقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمـــل للعامل بقبول الاستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

---

*يقابل هذا النص المادة٧١:بند ثالثا من قانون العمل رقم١٣٧لسنة ٨١

مادة٧١:بند ثالثا: استقالة العامل ويعتبر في حكم الاستقالة انقطاع العامل عن عمله أكـــثر مـــن عشرة أيام متصلة أو عشرين يوما منقطعة خلال السنة الواحدة دون عذر مقبول بشرط أن يتـــم إنذار العامل بعد انقطاعه خمسة أيام في الحالة الأولى وغيابه عشرة أيام في الحالـــة الثانيـــة، ويتعين في هذه الحالة عرض أمر العامل على اللجنة المشار إليها في المادة٦٢.

@ التعليق:

بالرغم من أن هذه المادة تعتبر مادة مستحدثة إلا أن المشرع أراد أن يقابلها بنص المـــادة ٧١: بند ثالثا من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وقد استحدث المشرع حكما يقضى بعدم الاعتـــداد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، بالإضافة الى إعطاء العامل المستقيل الحق فى أن يعـــدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل له بقبول الاستقالة. وهنا يؤكـــد

المشرع على ضرورة أن يكون إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة عن طريق خطاب مسجل بعلم الوصول أو بتوقيع العامل بنفسه، وفي حالة عدول العامل عن استقالته تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.وهنا نجد أن المشرع قد قصد من اشتراط أن تكون استقالة العامل مكتوبة وضع قيد شكلى لإثبات هذه الاستقالة حتى لا ينسب للعامل استقالة غير حقيقية. كما اشترط للعدول عنها مدة أسبوع للتأكد من أن قرار العامل بإنهاء العقد كان قرارا واعيا لم يصدر عن انفعال وقتى ترتب عن استثارته بالإضافة الى قطع الطريق على بعض أصحاب الأعمال من إجبارهم للعمال على التوقيع على الاستقالة عند بداية التعاقد.مع ملاحظة أن القواعد العامة تقضى بأن الاستقالة لا تنهى العقد بمجرد تقديمها من العامل ولا ترتب آثارها إلا من تاريخ موافقة صاحب العمل.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١١٩) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١٢٠)

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية :

(أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.

(ب) انتساب العامل إلي منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.

(ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلي تمثيل العمال.

(د) تقديم شكوي أو إقامة دعوي ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلما من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

(هـ) توقيع الحجز علي مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.

(و) استخدام العامل لحقه في الإجازات.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة والتى حرص المشرع فيها على النزول لتوصيات مؤتمر العمل الدولى رقم ١٦٦ لسنة ١٩٨٢ وأورد بعض الأمثلة التى لا تعد مبررا كافيا لإنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل، وحتى يؤكد على حق العامل فى التعبير عن حقه المشروع فى الانتساب الى منظمة نقابية أو ترشيح نفسه أو إبداء رأيه أو تقديم شكوى أو المشاركة فى ذلك وأيضا أدخل المشرع اللون والجنس والدين والرأى السياسى...... الخ.(المذكرة الإيضاحية).

مادة (١٢١)

للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع علي العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله.

ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع جواز قيام العامل بإنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله.
وقد استقى المشرع هذا الحكم من حكم المادة (٦٩٦) من القانون المدنى وأكد على اعتبار الإنهاء في هذه الحالة يعتبر بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

مادة (١٢٢)

إذا أنهي أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعوض الطرف الأخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرا من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ الى اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض،ولا يجوز أن يقل التعويض الذى تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ولا يخل ذلك بحق العامل فى باقى استحقاقاته المقررة قانونا.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة وتطبيقا للقواعد العامة أقر المشرع بأنه إذا أنهي أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعوض الطرف الأخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.
وقد حرص المشرع أن يقرر حكما مستحدثا حدد فيه الحد الأدنى من التعويض الواجب دفعه فى حالة ثبوت أن إنهاء العقد كان إنهاء تعسفيا من جانب صاحب العمل، فأعطى للعامل الحق أن يلجأ الى اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض،ولا يجوز أن يقل التعويض الذى تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.وتلك هى الحدود الدنيا للتعويض التى لا تمنع القاضى من أن يقضى بما يزيد عنها فى

ضوء ظروف الواقع وتقديره لجسامة الضرر الذى أصاب العامل المتضرر من جــراء الإنــهاء غير المشروع.كما أكد المشرع بأن لا يخل ذلك بحق العامل فى باقى استحقاقاته المقررة قانونا. وقد أحسن المشرع بإيراد هذا النص لأنه سوف يمنع كثيرا من حالات الفصل التعسفى.

مادة (١٢٣)

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقــة أو حكمــا طبقــا للقواعــد القانونية المقررة.

ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كــان قــد أبــرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحــد أدنــي قــدره مائتان وخمسون جنيها، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عــن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي.

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلي الجهة التــي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

---

*يقابل هذا النص المادتين (٧١): بند ثانيا و (٧٣) من قــانون العمــل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٧١: بند ثانيا: وفاة العامل حقيقة أو حكما ويكون تقرير وفاة العمال حكما بموجــب حكــم قضائي نهائي.

مادة ٧٣:إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره خمسون جنيها كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

كما يلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثة إلى الجهة التي استقدمه منها ما لم تطلب أسرته نقله إلى جهة أخرى وعلى نفقتها ويخصم ما تحمله صاحب العمل من مصروفات الجنازة المنصوص عليها في الفترة السابقة.

@ التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على أن وفاة العامل حقيقة أو حكما تنهى علاقة العمل فى جميع الأحوال.إذ أن الطابع الشخصى الذى يتميز به عقد العمل من جانب العامل من شأنه أن ينهى علاقة العمل تلقائيا بقوة القانون ودون أى إجراء بمجرد وفاة العامل.فلا يكون لصاحب العمل الزام ورثة العامل بتنفيذ عقد العمل،ولا يجوز لهؤلاء الورثة أن يلزموا صاحب العمل باحلالهم محل مورثهم. ويكون تقرير وفاة العمال حكما بشرط تقريره بموجب حكم قضائي نهائي.ويقصد بالميت حكما "المفقود" وهو الشخص الذى لا تعرف حياته أو مماته.وينص القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ بأنه إذا غلب على ذهن القاضى هلاك المفقود فإنه يحكم بموته بعد أربع سنوات من الفقد. وقد أكد المشرع على نص المادة ٦٩٧ من القانون المدنى والتى تنص على (لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت فى إبرام العقد).

وفى الفقرة الثالثة من هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل بصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لأسرة العامل لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيها،كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

وألزم المشرع صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها،وهذه الفقرة أجرى عليها المشرع تعديلا فأصبح صاحب العمل ملزما بما تم ذكره بعاليه على نفقته وذلك بالإضافة الى الالتزامات الأخرى التى وردت فى بداية المادة.وكان فى القانون السابق يخصمها من مصروفات الجنازة.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيـــا مـــن أحكام المادة(١٢٣) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجـــاوز خمسمائة جنيه ٠

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١٢٤)

ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيـــا كـــان سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل عجزا جزئيا فلا تنتهي علاقـــة العمـــل بـــهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صـــاحب العمـــل يســـتطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمـــل الآخر وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان علي صاحب العمل بناء علـــي طلب العامل أن ينقله إلي ذلك العمل مع عدم الإخـــلال بأحكـــام قـــانون التأمين الاجتماعي.

---

*يقابل هذا النص المادة ٧١:بند رابعا من قانون العمل رقم ١٣٧لسنة ٨١

مادة ٧١ بند رابعا: عجز العامل عجزا كليا عن أداء عمله الأصلـــي أو عجـــزه عجـــزا جزئيـــا مستديما متى ثبت عدم وجود أي عمل أخر. على أن يثبت عدم وجود العمل الأخر طبقا لأحكـــام قانون التأمين الاجتماعي.

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع نص إنهاء عقد العمل بعجز العامل عجزا كليا عن أداء عملـــه الأصلى أيا كان سبب هذا العجز.

وقد كان فى القانون السابق ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يعطى للعامل الحــق فــى ممارســة الأعمــال الأخرى التى تتلائم مع قدراته فى ذات المنشأة.

وأعطى المشرع للعامل الحق فى ممارسة الأعمال الأخرى التى تتلائم مــع قدراتــه فــى ذات المنشأة فى حالة إذا كان عجز العامل عجزا جزئيا.وأكد على عدم انتهاء علاقــة العمــل بــهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل أخر لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض، وأحال النص الى قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بملائمة العمل الجديد ووجوده أو عدم وجوده وهى قيود على صاحب العمل هدفها رعاية العامل العاجز.

كما أكد المشرع على أنه فى حالة وجود هذا العمل الآخر كان علي صاحب العمل بنــاء علــي طلب العامل أن ينقله إلي ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيــا مــن أحكام المادة(١٢٤) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجــاوز خمسمائة جنيه ٠

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١٢٥)

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة.

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين، ما لــم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذه الســـن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.

وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخـــلال بأحكــام قــانون التــأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن اســتحقاق المعــاش وبحــق العــامل فــي الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن اســـتكمالا للمــدة الموجبــة لاستحقاق المعاش.

*يقابل هذا النص المادة٥٢ :فقرة(٤) من قانون العمل رقم١٣٧لسنة ٨١
مادة ٥٢ فقرة (٤) ولا يجوز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل ألا ببلوغ العامل سن الستين علي الأقل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

@ التعليق:

فى هذه المادة حدد المشرع الحد الأدنى لسن التقاعد بستين سنة وعلى ذلك لا يصح أن يتضمن العقد أو لائحة المنشأة نصا يحدد للتقاعد سنا أقل من ذلك،غير أنه يجوز لصاحب العمل استبقاء من يختار من العمال بعد بلوغهم هذه السن بحسب تقديره لمصلحة العمل فى المنشأة.

وتحديد سن التقاعد فى عقد العمل ليس من شأنه تحويل هذا العقد الى عقد محدد المدة،بل يترتب على تحديد سن التقاعد الحق لصاحب العمل فى إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين تلقائيا دون الحاجة الى إخطار سابق، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته بغرض استكمال مدة الاشتراك اللازمة لاستحقاق معاش من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية طبقا لنص المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥وهو ما أكد عليه المشرع فى الفقرة الثالثة من المادة ١٢٥ بقولها.وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالا للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

مادة (١٢٦)

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولي، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي.

وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.

***يقابل هذا النص المادة ٧٥ من قانون العمل رقم١٣٧لسنة ٨١**

مادة ٧٥:يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقا لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

@ التعليق:

هذه المادة أراد المشرع من خلالها عدم حرمان العمال الذين لم يكملوا مدة الاشتراك الموجبة لصرف المعاش ولا يستطيعون شراء مدد أو سداد أقساط ولهذا فقد قرر المشرع لهم مكافأة لمواجهة أعباء الحياة بعد بلوغهم السن القانونية وهى ستين سنة دون ثبوت حقهم فى المعاش وقد أطلق المشرع مدة استحقاق تلك المكافأة بعد سن الستين،بحيث لا يقتصر الاستحقاق على السنوات العشر التالية،بل تمتد لكامل المدة أيا كانت.وقد استحدث المشرع فى الفقرة الثانية نصا يتيح للمتدرج والعامل عند بلوغ سن الستين المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة على أن تحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١٢٦) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه ٠

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١٢٧)

يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمـــرض العـــامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقـــا لمـــا يحـــدده قـــانون التـــأمين الاجتماعي، بالإضافة إلي متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.

وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبـــل مضي خمسة عشر يوما من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته.

فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنـــهاء العقد لمرض العامل.

---

*يقابل هذا النص المادة ٥٠ فقرة(٤) من قانون العمل رقم١٣٧لسنة ٨١

مادة ٥٠ فقرة (٤)ولا يجوز لصاحب العامل إنهاء خدمة العامل بسبب المرضى إلا بعد اســـتنفاد المدة المشار اليها.

@ التعليق:

فى هذه المادة حظر المشرع على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا اســـتنفد العامل إجازاته المرضية وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلي متجمد إجازاتـه السنوية المستحقة له.واستحدث المشرع فى الفقرة الثانية حكما جديدا مقتضاه أن يقوم صـــاحب العمل بإخطار العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوما من تـــاريخ اســـتنفاد العامل لإجازاته.والهدف من ذلك تهيئة العامل لانتهاء عقده باستنفاذ إجازاته المرضية.

وفى الفقرة الثالثة أكد المشرع على أنه فى حالة شفاء العامل قبل تمام الإخطار امتنـــع علـــي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيـــا مـــن أحكام المادة(١٢٧) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجـــاوز خمسمائة جنيه ٠

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١٢٨)

للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المـــدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك علـــي الحقـــوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي

وعلي العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأســـباب المبينـــة فـــي الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها فـــي ذلـــك خـــلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تـــاريخ الوضع بحسب الأحوال.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن يعطى للمرأة العاملة الفرصة لتتمكن من رعاية أسرتها فـأعطى لها الحق فى أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجـــها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك علي الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.وذلك بشرط أن تقوم العاملة التي ترغب في إنـــهاء العقـــد للأســـباب المبينة في الفقرة السابقة بإخطار صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشـــهر مـــن تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

مادة (١٢٩)

لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرمـــا لإنجاز عمل معين إذا حكم علي العامل نهائيا بعقوبة جنائية أو بعقوبـــة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانـــة أو الآداب العامـــة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

---

*يقابل هذا النص المادة٦١ بند ٧ من قانون العمل رقم١٣٧لسنة٨١

مادة٦١:بند٧لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما ويعتبر من قبل الخطأ الجسيم الحالات الآتية

٧- إذا حكم على العامل نهائيا في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

@ التعليق:

فى هذه المادة أعطى المشرع الحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المـــدة أو مبرما لإنجاز عمل معين،بشرط أن يكون قد صدر علي العامل حكم نـــهائيا بعقوبـــة جنائيـــة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، لذلك لا يكفى اتـــهام العامل أو حتى رفع الدعوى الجنائية عليه.وقد استحدث المشرع نصا جديدا فـــى نهايـــة هـــذه المادة ينص على مراعاة ما أسفر عنه الحكم بقوله (ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة).

مادة (١٣٠)

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقـــده وبناء علي طلبه شهادة يبين فيها تـــاريخ التحاقـــه بالخدمـــة وتـــاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها.

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقـــابل علـــي شـــهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته.

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى كان

يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

---

*يقابل هذا النص المادة ٧٤ من قانون العمل رقم١٣٧لسنة٨١

مادة٧٤:على صاحب العمل أن يعطى العامل مجانا في نهاية عقد بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين فيها أيضا قيمة الأجور والمزايا الأخرى أن وجدت وللعامل أن يحصل مجانا على شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد.

وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه من أوراق أو شهادات فور طلبها.

@ التعليق:

فى هذه المادة الزم المشرع صاحب العمل أن يعطى العامل مجانا في نهاية عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين فيها أيضا قيمة الأجور والمزايا الأخرى التى كان يحصل عليها. وهذا يرد الى مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود كى يتيسر للعامل من أن يثبت لأصحاب الأعمال الجدد مبلغ درايته وخبرته فى العمل الذى يسعى إليه واثبات مدة خدمته.ولم ينص المشرع على مدة معينة لطلب هذه الشهادة بعد انتهاء العقد فيمكن للعامل طلبها فى أى وقت بعد انتهاء العقد قبل انقضاء مدة سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. كما أعطى المشرع للعامل الحق فى الحصول مجانا على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته.

وفى الفقرة الأخيرة من هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٠ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(١٣٠) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.



الكتاب الثالث

التوجيه والتدريب المهني



التوجيه والتدريب المهني

(مادة ١٣١)

يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

بالتوجيه المهني:

مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.

بالتدريب المهني:

الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة ونزولا على التوصية رقم ٨٧ بشأن التوجيه المهنى والتى وافق عليها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى ١٩٤٩/٧/١ خلال انعقاد دورته الثانية والثلاثين فى ١٩٤٩/٦/٨ وسميت توصية التوجيه المهنى سنة ١٩٤٩ وقد نص البند أولا على الآتى:-

١-فى مفهوم هذه التوصية -يقصد بعبارة "التوجيه المهنى" مساعدة شخص على حل المشاكل المتعلقة باختيار مهنة،أو بالتقدم المهنى مع خصائص الشخص المعنى،والعلاقة بين هذه الخصائص،والفرص المهنية.

٢-يقوم التوجيه المهنى على اختيار الشخص بمحض حريته وإرادته وهدفه الأول هو تمكينه من النهوض بشخصيته،والاستمتاع (ما أمكن) بعمله مع مراعاة الاستفادة المثلى بموارد القوى العاملة القومية.

٣-التوجيه المهنى عملية مستمرة تقوم على مبادئ أساسية ثابتة لا تتغير أيا كان سن الأشخاص الذين يسدى إليهم التوجيه.

٤-يجب تكييف وسائل التوجيه المهنى طبقا للحاجات الخاصة لكل بلد وتبنيها تدريجيا،ويكون تطبيقها داخل كل بلد على أساس فهم واسع لغايات التوجيه المهنى ودعمه بنظام إدارى مناسب وهيئة موظفين فنيين مؤهلين لذلك.

وأيضا ونزولا على التوصية ١١٧ بشأن التدريب المهنى والتى وافق عليها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى ١٩٦٢/٦/٢٧ خلال انعقاد دورته السادسة والأربعين بجنيف فى ١٩٦٢/٦/٦ وسميت توصية التدريب المهنى سنة ١٩٦٢ وقد نص البند أولا على الآتى:-

١-تطبق هذه التوصية على كل تدريب يقصد به إعداد أى شخص للاستخدام،أو إعادة تدريبه ابتداء أو إلحاقا،أو إعداده للترقى فى أى فرع من فروع النشاط الاقتصادى بما فى ذلك(بصفة عامة) التعليم المهنى والفنى اللازم لهذه الغاية ما عدا:

(أ) التدريب لشغل مناصب المديرين أو المشرفين فوق مستوى رؤساء العمال فى الصناعة،أو ما يعادل هذا المستوى فى فروع النشاط الاقتصادى الأخرى.

(ب) تدريب البحارة الذى يظل خاضعا لتوصية التدريب المهنى (البحارة)سنة ١٩٤٦.

(ج) التدريب فى الزراعة الذى يظل خاضعا لتوصية التدريب المهنى (زراعة)سنة ١٩٥٦.

٢-ليس التدريب غاية فى حد ذاته وإنما هو وسيلة من وسائل النهوض بطاقات الشخص المهنية مع مراعاة فرص الاستخدام،وتمكينه من الاستفادة من قدراته حتى يحقق لنفسه وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا،ويجب أن يعد التدريب لتنمية الشخصية (وبصفة خاصة) بالنسبة للأحداث/يعتبر التدريب كلا لا يتجزأ يتميز بترابط أجزائه المختلفه/ التدريب عملية تستمر خلال حياة الفرد العملية تبعا لحاجاته كفرد وكعضو فى مجتمع/ يجب أن يكون التدريب بعيدا عن كل تفرقة أساسها الجنس،أو اللون،أو النوع،أو الدين،أو العقيدة السياسية،أو الأصل العنصرى،أو الاجتماعى/ يتطلب التدريب تعاونا مستمرا من كل الهيئات والأشخاص المعنية بمختلف نواحيه وفقا للشروط المنصوص عليها فى البند ثانيا.

البـــاب الأول

تنـظيمات التـدريب المهنـي

مادة (١٣٢)*

يشكل المجلس الأعلي لتنمية الموارد البشـــرية ويصـــدر بتحديـــد اختصاصه ونظام العمل به،قرار من رئيس الجمهورية،ويتولـــى رســـم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومى لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة

---

*يقابل هذا النص المادة١٥ : من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١.

مادة ١٥ : يحدد وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرار منة الشروط والأوضاع التى تتبـــع فى التدريب المهنى وله تبعا لمقتضيات كل مهنة او صناعة ان يبين الحد الأدنى والأقصى لمـــدة التدريب المهنى والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادات التى تعطى فـــى هذا الشأن والبيانات التى تدون بها.

@ التعليق:

فى هذه المادة ونظرا للأهمية الخاصة بالعنصر البشرى والمردود الايجابى فى حالـــة الاهتمـــام بتنمية الموارد البشرية فقد نص المشرع فى هذه المادة على تشـــكيل مجلـــس أعلـــى لتنميـــة الموارد البشرية بقرار من رئيس الجمهورية.ويتولى هذا المجلس رســـم السياســـة القوميـــة لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومى لتنميتها واستخدامها الاســـتخدام الأمثـــل وذلـــك بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.وهنا يهدف المشرع الى توحيد الجـــهود والتنســـيق بين جميع الجهات والوزارات المختصة والتى لها علاقة بالتدريب والتوجيـــه المـــهنى لرســـم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع النظم التى تكفل تنظيمها وتجميع كافـــة الآراء المعنية بالتدريب وتنمية الموارد البشرية واعتماد الخطط والبرامج المنفـــذة لـــهذه السياســـات لمختلف الأنشطة والتنسيق بينها ووضع الآلية المناسبة لمتابعة تحقيق الأهداف المحددة لها.

---

*الاتفاقية رقم ١٤٢ المادة ١ بشأن التوجيه المهنى والتدريب المهنى فى تنمية الموارد البشرية.راجع ص ٣٩٧

مادة (١٣٣)

ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة،يتبع الوزير المختص،وذلك لتمويل وإنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف الموائمة بين احتياجات سوق العمل المحلى والخاص.

ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية،ونظم الاختبارات والشهادات التى تصدر فى هذا الشأن.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه فى المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبى الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

وللتأكيد على أهمية التدريب والتأهيل فقد نص المشرع فى هذه المادة على إنشاء صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة،يتبع الوزير المختص،وذلك لتمويل وإنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف الموائمة بين احتياجات سوق العمل المحلى والخاص.وهنا يجب الاشادة بما نص عليه المشرع لأن من العناصر الأساسية والمؤثرة فى عملية نجاح التدريب من عدمه هو كيفية الصرف أو كيفية تمويل هذا التدريب.وبالتالى فإن إنشاء هذا الصندوق يؤكد على الجدية ورغبة المشرع فى مواكبة المتغيرات التى حدثت سواء على الساحة الداخلية أو الخارجية،خاصة فى مجال التنمية البشرية

وضرورة مسايرة النظام العالمى ووضع الأولوية للبرامج التدريبية الفعلية والتى لها مردود ايجابى. ونجد المشرع فى الفقرة الثانية وضع اختصاصات الصندوق والتى تتلخص فى وضع الشروط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية،ونظم الاختبارات والشهادات التى تصدر فى هذا الشأن.وتلك آلية جديدة ينتهجها المشرع للتأكد من جدية التدريب وإصدار الشهادات لمن يستحقها فعلا والذى تم تدريبه وإجتاز الاختبارات التى تؤهله للحصول على هذه الشهادة،وتلك أيضا سياسة جديدة هدفها الارتقاء بالعملية التدريبية.

وفى الفقرة الثالثة نص المشرع على سلطة رئيس مجلس الوزراء فى إصدار قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص على أن يحدد فى هذا القرار نظام العمل بالصندوق وأيضا بالفروع التى تتبعه فى المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبى الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله.

مادة (١٣٤)

تتكون موارد الصندوق المشار إليه فى المادة السابقة من:

١-١% من صافى أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتى يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال.

٢-ما تخصصه له الدولة من موارد.

٣-الإعانات والتبرعات والهبات التى يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقا للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

٤-عائد استثمار أموال الصندوق،طبقا للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزى وترحل أمواله من سنة مالية الى أخرى.

ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المـــالى وتخضـــع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة حدد المشرع على سبيل المثال لا الحصر كيفية الحصول على موارد الصندوق:

١- ١% من صافى أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتى يزيد عدد العاملين بـــها على عشرة عمال.وهذا المورد سيواجه مشاكل عديدة خاصة من الشركات التى يملكها ويديرهـا أصحابها لأن معظم هذه الشركات تكون ميزانية آخر العام فى معظم الأحوال خاسرة.

٢- ما تخصصه له الدولة من موارد.هذا المورد هو الأهم لأنه ســـيكون المصـــدر الأساســـى لتمويل هذا الصندوق ودعمه.

٣- الإعانات والتبرعات والهبات التى يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقا للقواعد التى تحددهـــا اللائحة التنفيذية للصندوق. كان يجب إضافة عائد الرسوم الدراسية قبل هذه المادة ولكن ربمـــا يكون هدف المشرع هو التدريب المجانى.

٤- عائد استثمار أموال الصندوق،طبقا للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.وهـــذا سيؤدى بالطبع الى تعاظم موارد الصندوق وتوجيهها التوجيه الأمثل.

الباب الثاني

الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني

مادة (١٣٥)

لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسئولية المحدودة، ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه في المادة (١٣٢) من هذا القانون الحد الأدني لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب.

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة :

(١)الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقا للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ والتي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون.

(٢)الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية.

(٣)الجهات التي تزاول عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين.

(٤)المنشآت التي تتولي تدريب عمالها.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

يستحدث المشرع تنظيما جديدا للترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهنى حددت فيه بموجب المادة (١٣٥) من القانون الجهات التى يجوز لها مزاولة عمليات التدريب المهنى والشروط التى يجب توافرها فيها لضمان جدية عملية التدريب،بحيث لا يجوز لأية جهة مزاولة هذه العمليات إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسئولية المحدودة،ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه في المادة (١٣٢) من هذا القانون الحد الأدني لرأسمال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب.

ويستثني من هذا الحكم بعض الجهات والمنظمات والجمعيات والمؤسسات والمنشآت والتي يجيز لها القانون مزاولة عمليات التدريب المهني دون أن تتخذ مثل هذا الشكل من الشركات.

&العقوبة:

طبقا لنص المادة مادة ٢٥١ : يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المادة (١٣٥) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه.وعند الحكم بالإدانة يقضي وجوبيا بإغلاق المنشأة.

مادة (١٣٦)

يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البنود(٢،٣،٤) من الفقرة الثانية من المادة السابقة.

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص.

ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني.

وتلتزم الجهات التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول علي الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.

ويلغي الترخيص في حالة الإخلال بأى شرط من شروطه.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة اشترط المشرع لمزاولة عمليات التدريب المهني ضرورة الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة طبقا للقرارات التى يصدرها الوزير المختص،وقد استثنى المشرع من هذا الشرط الجهات المنصوص عليها فى البنود(٢،٣،٤) من الفقرة الثانية من المادة السابقة. وفى الفقرة الثالثة ألزم المشرع الوزارة المختصة بإعداد سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني.

وفى الفقرة الرابعة من هذه المادة أعطى المشرع للجهات التي تزاول عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون مهلة بحد أقصى سنة للحصول علي الترخيص المشار إليه من تاريخ العمل بهذا القانون.ويلغي الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه.

&العقوبة:

طبقا لنص المادة مادة ٢٥١ : يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المادة (١٣٦) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه.وعند الحكم بالإدانة يقضي وجوبيا بإغلاق المنشأة.

الباب الثالث

مزاولة عمليات التدريب المهني

مادة (١٣٧)

تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها على الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها، مراعية في ذلك:

(١) الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب.

(٢) مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها.

(٣) مستويات ونوعيات المدربين.

(٤) مستوي المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج

(٥) أية شروط أخري تضعها الوزارة المختصة.

ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوما من تاريخ تقديمها، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتمادا لهذه البرامج.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بضرورة عرض البرامج التدريبية التي تضعها علي الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة واعتمادها قبل التنفيذ وضرورة

قيام الوزارة بإبداء رأيها فى البرامج المقدمة خلال ستين يوما من تاريخ تقديمها ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار بمثابة موافقة من الوزارة المختصة

وهنا نجد المشرع حرص على ضرورة عرض البرامج التدريبية لمعرفة محتواها والمادة العلمية ومدى تناسبها مع الخطة التدريبية،ولإثبات جدية ومقدرة هذه الأجهزة على القيام بمزاولة التدريب.وفى نفس الوقت وحرصا من المشرع على عدم إعاقة برامج التدريب فقد نص فى الفقرة الأخيرة من هذه المادة على ضرورة إبداء رأى الوزارة المختصة فى البرامج المقدمة لها خلال ستين يوما ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار بمثابة موافقة منها.

&العقوبة:

طبقا لنص المادة مادة ٢٥١ : يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المادة (١٣٧) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه.وعند الحكم بالإدانة يقضي وجوبيا بإغلاق المنشأة.

مادة (١٣٨)

يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم، بذلك من الوزارة المختصة.

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص، وحالات إلغائه.

ويعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم ، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء التراخيص.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة واتساقا مع المادة ١٣٧ البند ٣ إشترط المشرع لمن يرغب فى مزاولة التدريب أو من يزاول التدريب ضرورة الحصول على رخصة بذلك من الوزارة المختصة،وهذا بهدف معرفة مدى إمكانية وكفاءة هؤلاء الذين يمارسون عملية التدريب،لأن أساس نجاح أى تدريب

يعتمد فى المقام الأول على مستوى المدرب ومدى مقدرته وإمكانياته.وبالتالى فقد أناط المشـوع بالوزير المختص إصدار قرار يحدد فيه شروط وقواعد وإجـــراءات منـــح إلـــترخيص وأيضـــا الحالات التى يتم فيها إلغاء الترخيص.وأيضا أناط المشرع الى الوزارة المختصة بضرورة إعداد سجل لقيد المدربين المرخص لهم والتأشير أمام الحالات التى تم إلغاء التراخيص لها.

&العقوبة:

طبقا لنص المادة مادة ٢٥١ : يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المادة (١٣٨) بغرامة لا تقـل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه.وعند الحكم بالإدانة يقضي وجوبيا بإغلاق المنشأة.

الباب الرابع

قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف

مادة (١٣٩)

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقدته وتبين المستوي الذي بلغه.

ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخري التي تدون في هذه الشهادة، وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوي المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوي، والحرف التي تخضع لهذا القياس، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة،والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولي هذا الإجراء ودرجات المهارة التي تقدرها، وجميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقدته وتبين المستوي الذي بلغة.وذلك بالإضافة الى البيانات الأخرى التى قد ترى الوزارة المختصة إضافتها فى هذه الشهادة وهذه البيانات يتم تحديدها بقرار من الوزير المختص. كما أناط المشرع بالوزير المختص وضع الأحكام الخاصة

بقياس مستوي المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوي،والحرف التي تخضع لــــهذا القياس،كما يتضمن القرار كيفية إجراء هذا القياس وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيـــه بالنسبة لكل حرفة،وأيضا الشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولي هذا الإجراء بالإضافة الـــى كيفية وضع درجات المهارة التي تقدرها،وجميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم.

مادة (١٤٠)

علي كل من يرغب في مزاولة حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة السابقة، التقدم للجهة الإداريـــة المختصة بطلب الحصول علي ترخيص مزاولة الحرفة.

ويحظر علي صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة، إلا إذا كان العامل حــاصلا علي الترخيص المذكور.

ويحدد بقرار من الوزير المختص،بعد أخذ رأى التنظيـــم النقـــابى، شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقـــرر لـــه بمـــا لا يجاوز أربعين جنيها ، وحالات الإعفاء منه.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع حكما يلزم بموجبه كل من يرغب في مزاولة حرفة من الحــوف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها فى المادة السابقة، التقدم بطلب للجهة الإداريــة المختصة يطلب فيه الحصول علي ترخيص مزاولة الحرفة.

وفى الفقرة الثانية من هذه المادة حظر المشرع علي صاحب العمل استخدام عامل فـــي إحـــدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة، إلا إذا كان العامل حـــاصلا علـــي

الترخيص المذكور.ويهدف المشرع من ذلك حماية المستهلك مع فرض الرقابة علـــى عمليـــة مزاولة الحرف والقائمين بها.(المذكرة الإيضاحية).

وأكد المشرع فى الفقرة الأخيرة من هذه المادة علـــى ضـــرورة إصـــدار قـــرار مـــن الوزيـــر المختص،بعد أخذ رأى التنظيم النقابى، يحدد فيه شروط وقواعد وإجـــراءات منـــح الـــترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيها ، وحالات الإعفاء منه.

البــاب الخامـس

التـــدرج

مادة (١٤١)

يعتبر متدرجا كل من يلتحق لدي صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة. ويصدر الوزير المختص قرارا بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.

***يقابل هذا النص المادة ١١ من قانون العمل رقم١٣٧لسنة٨١**

مادة١١:يعتبر عاملا متدرجاً كل من تعاقد مع صاحب عمل للعمل لدية بقصد تعلم مهنة أو صناعة.

@ التعليق:

التدرج هو التمرين،وعقد التدرج أو التمرين هو العقد الذى يتعاقد بمقتضاه شخص للعمل لـــدى صاحب عمل بقصد تعليمه مهنة أو صناعة معينة.وليس بشرط أن يتلقى المتدرج أجرا،ولكنه قد يتلقى مكافأة تعتبر من قبيل الحافز المادى التشجيعى حتى ولو كان المتدرج يسهم فى الإنتـــــاج وهو يتعلم المهنة.وعقد التمرين بهذه المثابة يختلف عن عقد العمل تحت الاختبار،فالغرض مـــن عقد التمرين هو تعلم المهنة أو الحرفة ويفترض فيه أن العامل تنقصه الدراية والخبرة بـــالعلم فيقصد من العقد التعليم،أما فى عقد العمل تحت الاختبار فإن العامل لا يقصد تعلم أصول المهنـــة أو الصناعة بل يدعى أنه صالح للقيام بالعمل المطلوب منه ويريد صاحب العمل أن يتحقق مـــن كفايته أو يريد العامل نفسه الإحاطة بظروف العمل ليتبين مدى تناسب الأجر مع الجهد الـــلازم لأدائه. وفى هذه المادة أناط المشرع بالوزير المختص بإصدار قـــرار بـــالقواعد والإجـــراءات المنظمة للتدرج المهنى.

مادة (١٤٢)

يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبا وتحدد فيه مدة تعلم المهنـــة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعديـــة،

علي ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحـــدد لفئـــة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٢ من قانون العمل رقم١٣٧لسنة ٨١

مادة ١٢ : يجب ان يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحديد فيه مدة تعليم المهنة ومراحلـــها المتتابعة والأجر بصورة متدرجة فى كل مراحل من مراحل التعليم على ألا تقل فـــى المراحـــل الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال فى المهنة التى يتدرج فيها.

@ التعليق:

فى هذه المادة نجد المشرع استخدم عبارة اتفاق التدرج بدلا من عقد عمل المتـــدرج،وعبـــارة المكافأة بدلا من الأجر،وبالتالى فقد أزال اللبس الذى كان موجودا فـــى القـــانون ١٣٧ لســـنة ١٩٨١ وهذا التعديل فى الصياغة أدى الى تحديد طبيعة اتفاق التدرج وتمييزه عن عقد العمـــل البات أو عقد العمل تحت الاختبار نظرا لما يثيره اتفاق التدرج من الخلاف حول طبيعتـــه فـــى الحياة العملية.وقد نظمت هذه المادة الشروط الخاصة باتفاق التدرج أو التمرين وهى:-

١- أن يكون اتفاق التدرج مكتوبا.وإذا كان ظاهر النص يشير الى أن الكتابة شرطا للانعقـــاد إلا أن المستقر عليه أن الكتابة ليست شرطا للانعقاد بل شرطا للإثبات وذلك قياسا على عقد العمـــل الفردى.وترتيبا على ذلك فلا يستطيع صاحب العمل إثبات اتفاق التدرج إلا بالكتابة أما العـــامل المتدرج فيستطيع إثبات جميع حقوقه بكافة طرق الإثبات إذا لم يوجد اتفاق تدرج مكتوب.

٢- يجب أن يحدد فى الاتفاق مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة.

٣- يجب أن يحدد فى الاتفاق المكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية، علي ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.

مادة (١٤٣)

لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحيـــة المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة، كمـــا يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق.

ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخـر بذلك قبل ثلاثة أيام علي الأقل.

***يقابل هذا النص المادة ١٤ من قانون العمل رقم١٣٧لسنة١٩٨١**

مادة ١٤ : لصاحب العمل أن يفسخ عقد العامل المتدرج إذا ثبت لديه عدم أهليته أو اســتعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة. كما يجوز للعامل المتدرج أن ينهى عملة ويشرط أن يخطر الطـوف الراغب فى فسخ العقد أو إنهائه الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.

@ التعليق:

فى هذه المادة عدل المشرع فى الصياغة حيث استبدلت بعبارة " عدم أهليتـــه" عبـــارة " عـــدم صلاحيته" وذلك لإزالة كل لبس حول أسباب الإنهاء وإيضاح أن الأمر لا يتعلق بالأهليـــة كمـــا يفهم منها قانونا إنما يتعلق بمدى استعداد المتدرج لتعلم المهنة أى صلاحيتـــه.وتـــأكيدا لذلـــك المعنى استبدلت بكلمة "الفسخ" الواردة بالمادة ١٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ كلمة "إنهاء" الواردة فى نهاية المادة الحالية. وقد اشترط المشرع فى الفقرة الأخيرة من هذه المادة أن يقـوم الطرف الراغب فى إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام علي الأقل.

مادة (١٤٤)

تسري علي المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمـــل وفترات الراحة المنصوص عليه في المواد من(٤٧) إلـــي (٥٥) ومـــن (٨٠) إلي (٨٧) من هذا القانون.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة واتساقا مع الاتفاقيات الدولية،فقد حرص المشرع على سريان المـــواد الخاصـــة بالإجازات والمواد الخاصة بساعات العمل وفترات الراحة على المتدرجين.(المذكرة الإيضاحية).

الكتاب الرابع

علاقات العمل الجماعية



علاقات العمل الجماعية

تعتبر علاقات العمل الجماعية من المهام الرئيسية التى توليها الدولة اهتماما مباشرا وتتدخـــل مباشرة فى وضع القوانين والتشريعات التى تساهم فى تنظيم علاقات العمل ووضـــع الضوابـــط الخاصة باستخدام هذه القوانين ،وفى الغالب تغطى هذه القوانين والتشريعات كافـــة الجوانـــب المتعلقة بشروط العمل والاستخدام مثل الأجور وساعات العمل والإجازات والعلاوات والرعايـــة الصحية والاجتماعية والبدلات والحوافز والتأمينات والتعويضات والسلامة والصحـــة المهنيـــة ....الخ.

نظرا للأهمية المتزايدة لعلاقات العمل الجماعية وعلى ضوء ما توخاه القانون من أهداف مـــن بينها الاستقرار التشريعى وتقرير الحد الأدنى من شروط العمل،يقتصر القـــانون علـــى إيـــراد القواعد العامة المتعلقة بالحد الأدنى المشار إليه ويترك لاتفاقيات العمل الجماعية تحديد شـــروط العمل وفقا لظروف كل قطاع.(المذكرة الإيضاحية)وقد ركز المشرع على تسليط الضوء لعلاقـــات العمل الجماعية، لما له من أهمية كبيرة خاصة وأنه يحمل بين جنباته صورة واضحة للعلاقـــة بين العمال وأصحاب الأعمال والتى ستكون هى المحور الأساسى لتقنين كافـــة العلاقـــات بيـــن العمال وبين أصحاب الأعمال.

الباب الأول
التشاور والتعاون
مادة(١٤٥)

يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعددا من ذوي الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولي المجلس علي وجه الخصوص ما يلي :

أ - إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.

ب - إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها.

ج - دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية علي المستوي القومي.

د - اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.

هـ - اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية علي المستوي القومي، وعلي الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلي توقف بعض المشروعات عن العمل كليا أو جزئيا.

و - إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة.

---

*يقابل هذا النص المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

المادة ٧٦: يشكل بقرار من رئيس الجمهورية مجلس استشارى أعلى للعمـــل برئاســـة وزيـــر الدولة القوى العاملة والتدريب يضم أعضاء بحكم وظائفهم وعددا متساويا من أعضاء يمثلـــون اتحادات أصحاب الأعمال وأعضاء يمثلون العمال ويحدد القرار اختصاصات هذا المجلس .

@ التعليق:

تقديرا لأهمية التشاور والتعاون بين منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تنـــص المـــادة (١٤٥) على أن يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمـــل يضـــم فـــي عضويته ممثلين للجهات المعنية وعددا من ذوي الخبرة وممثلين لكل من منظمـــات أصحـــاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القـــرار رئيـــس المجلـــس ونظام العمل به.(المذكرة الإيضاحية) وبالرغم من أن المجلس الاستشارى موجـــود منـــذ عـــام ١٩٦٣ إلا أنه لم يباشر اختصاصه على الوجه الذى كان مرجوا منه،ولم يعقد جلســـات تذكـــر وربما يكون الفكر الشمولى السائد فى هذه الفترة له دور رئيســـى فـــى تقليـــص عمـــل هـــذا المجلس،ولكن فى ظل التحولات الحالية فإن المجلس سيكون له دور محـــورى ورئيســـى فـــى الفترة القادمة والتى تعتمد بصورة أساسية على التشاور والتعاون فى كافة المجالات بين طرفى العملية الانتاجية(العمال – أصحاب الأعمال).

الباب الثاني

المفاوضة الجماعية

إن التحول من النظام الشمولى الى النظام الحر وآليات السوق لابد وأن يتبعه متغيرات عديدة سواء فى النواحى الاقتصادية أو الاجتماعية ، وهذا يتطلب أساليب جديدة للعمل النقابي يكون محورها الرئيسى هو المفاوضة الجماعية، وحينما نتطرق الى المفاوضة الجماعية فلابد أن نشير الى أطراف هذه المفاوضة وهم أصحاب الأعمال وممثلى العمال وكيفية وضع الأسس والمعايير التى سيتم إتباعها فى جميع الأمور المتعلقة بالعمل والعمال سواء من الناحية الاقتصادية أو الناحية الاجتماعية .

وربما تكون المفاوضة الجماعية بالنسبة للنقابيين العاملين بالقطاع الحكومى وقطاع الأعمال العام ظاهرة جديدة لم تأخذ وضعها الطبيعى نتيجة لوجود تشريعات وقوانين تقنن علاقات العمل وتحديد شروط الاستخدام فى كافة المجالات بالإضافة الى تهميش أهمية دور المفاوضة الجماعية وعدم اهتمام النقابيين بهذا الدور فى الفترة الماضية ،

وكان لصدور القانون ٢٠٣لسنة ١٩٩١والخاص بشركات قطاع الأعمال العام تأثيرا إيجابيا أدى الى اهتمام النقابيين بموضوع المفاوضة الجماعية، بل يعتبر هذا القانون بداية لمرحلة جديدة من العمل النقابى والذى سيكون القاسم الأعظم فى العلاقات بين إدارات الشركات والمنظمات النقابية والتى تدور فى إطار المفاوضة الجماعية حيث سيشارك النقابيون مع إدارات الشركات فى وضع اللوائح والنظم التى تتعلق بالعاملين .

وتلك هى تجربة جديدة للنقابيين لابد من ممارستها حيث أنها تتعلق بجميع علاقات العمل وشروط الاستخدام وخاصة فى مجالات الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات .....الخ والتى كانت مقننة سابقا والآن أصبحت تخضع لأسلوب المفاوضة والذى سيترتب عليه إما المحافظة على المكاسب السابقة أو زيادتها أو تخفيضها، كل ذلك سيخضع للمناقشات والمداولات وكيفية إقناع كل طرف للطرف الآخر بوجهة نظره .

وبصدور القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أصبحت المفاوضة الجماعية إلزاما لطرفى العملية الإنتاجية (أصحاب الأعمال – العمال) بل هى محور جميع علاقات العمل،وبالتالى لابد من التعاون المثمر بين طرفى العملية الإنتاجية من أجل الوصول الى نقاط اتفاق من خلال المفاوضات.

وفى النهاية يستطيع المؤلف أن يعرف المفاوضة الجماعية بأنها:

المنهج الحديث لشركاء الإنتاج (أصحاب الأعمال- العمال) والذى يلتقون من خلاله حول مائدة المفاوضات للوصول الى اتفاق يرضى جميع الأطراف.

أهمية المفاوضة الجماعية:

أدت المتغيرات الحالية الى تقلص دور الدولة وفقد هيمنتها على القطاع العام وبالتالى أصبح موضوع المفاوضة الجماعية هو القاسم المشترك لجميع الموضوعات المطروحة على الساحة الآن بعد أن كان هذا الموضوع هامشيا في ظل سيطرة الدولة على القطاع العام وتنظيم علاقات العمل وشروط الاستخدام من خلال القوانين والتشريعات .

وتعتبر المفاوضة الجماعية في ظل التحولات الحالية هي العنصر الأساسي بل هي أهم وظيفة للنقابات العمالية ، حيث أنه من خلال عملية المفاوضة الجماعية سيتم طرح جميع الأمور المتعلقة بالعمال للمناقشة والتفاوض وبالتالي فإن الهدف الرئيسي للتنظيم النقابي في الفترة الحالية هو المحافظة على المكاسب التى حصلت عليها الطبقة العاملة في الفترة الماضية وعدم المساس بها .

ومن هنا يأتي الدور المهم والرئيسي لأصحاب الأعمال وممثلي العمال لاستثمار هذه الفرصة من خلال التحرك السريع والمنظم ووضع إطار واضح لخطة العمل في المرحلة المقبلة بما يحقق الأهداف والنتائج الإيجابية. والدخول فى مجالات المفاوضة الجماعية وما تحتويه من مناقشات ومجادلات ومناورات وكلهم ثقة فى الخروج من هذه المفاوضات بأفضل الحلول المتعلقة بقضايا العمل والعمال.

وترجع أهمية المفاوضة الجماعية الى عدة أسباب نوجز ها فيما يلى :-

١-التعاون بين طرفى العمل (العمال ـــ أصحاب الأعمال) لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمنشأة .

٢-حل المشاكل والمنازعات التى تحدث بين العمال وأصحاب الأعمال بالطرق الودية وبالتالى فإن النتائج الناجمة عن هذه الحلول لا تترك أى أثار سلبية حيث أنها كانت بتراضى الطرفين عكس إذا تم الحل عن طريق المحاكم أو ما شابه ذلك فإن النتائج مهما كانت فإنها تترك أثار سلبية وتصبح العلاقة مضطربة .

٣-نظرا لمعرفة ممثلى العمال وممثلى أصحاب الأعمال بالظروف المحيطة بمشـــاكل الصناعـــة وبالتالى معرفة الإمكانيات المتاحة لكل طرف يكون أسلوب التفاوض هنا هو النظام الأمثل .

٤-التزام (العمال ـــ أصحاب الأعمال) بالعقود والاتفاقيـــات الجماعيـــة التـــى تنتـــج عـــن المفاوضة الجماعية مما يؤدى الى حالة من الاستقرار والأمان للطرفين تؤدى فى النهاية الـــى إنتاجية أفضل .

٥-المفاوضة الجماعية تتيح لطرفى العملية الإنتاجية (العمال ـــ أصحاب الأعمال) الفرصـــة لاختيار الزمان والمكان لمناقشة أى موضوعات طارئة تهم الطرفين. وذلـــك حينمـــا تســـتدعى الضرورة ذلك، وهذه الميزة لا تتوفر فى حالة وجود نزاعات وقضايا ومحاكم ولكنها تتوافر فـــى حالة وجود اتفاق .

فى النهاية نستطيع القول بأن المفاوضة الجماعية إذا أحسن استخدامها وتوظيفها وشعر طرفـــى عملية التفاوض بأهميتها ومميزاتها سيكون هناك مردودا إيجابيا لصالح الطرفين بـــل لصـــالح الاقتصاد القومى حيث أن طرفى العملية الإنتاجية (العمال ـــ أصحـــاب الأعمـــال) ســـيكون هدفهم الأول هو تحسين الإنتاج ورفع معدلاته وزيادة جودته، وذلك من أجل المنافســـة، وهـــذا يرجع الى أن العلاقة بينهما واضحة، وفى حالة وجود خلاف أو مشكلة يمكن حسمها من خـــلال مائدة المفاوضات بالطرق الودية، حيث أن النوايا الحسنة متوفرة لدى الطرفيـــن وكـــل طـــرف يحاول جاهدا أن يساهم فى حل المشكلة عن طريق التفاوض، وبالتالى فالكل يعمل مـــن أجـــل نجاح هذه المفاوضات .

مزايا المفاوضة الجماعية

التفاوض هو أحد السمات المميزة للإنسان منذ بدء الخليقة فنحن نتفاوض كل يوم بـــل طـــوال اليوم حيث نعيش عشرات المواقف التى نحتاج فيها الى التفاوض فى اليوم الواحد حتى دون أن ندرى. وحينما يقتنع طرفى العملية الإنتاجية (العمال -أصحاب الأعمـــال) بأهميـــة المفاوضـــة الجماعية لهما وأن الخاسر فيها فائز طالما كان ذلك من خلال مائدة المفاوضات ولصالح الإنتاج أولا وأخيرا فإن ذلك يحقق مزايا عديدة للطرفين أهمها:

١-سرعة الوصول الى حل المشكلة لتفهم الطرفين لأبعاد هذه المشكلة .

٢-نتيجة لحل المشكلة بهذه السرعة فإن التكاليف تنخفض كثيرا للطرفين بالمقارنة لو تم الحـــل عن طريق المحاكم.

٣-استمرارية العلاقة الطيبة بين (أصحاب الأعمال - ممثلى العمال) حيث أن الحل جاء عن طريق مائدة المفاوضات أى (داخل المنشأة) وهذا يؤدى الى مزيد من الترابط بينهما بعكس إذا تم الحل عن طريق المحاكم فإن الفائز يكون منتظرا لرد الخاسر والخاسر يكون متحفزا لكى يقضى على الفائز فى أقرب فرصة، وبالتالى تصبح العلاقة سيئة للغاية لأن كل طرف ينتظر سقوط الطرف الآخر فى أقرب فرصة .

٤-فى أحيان كثيرة تسفر المفاوضة الجماعية عن مزايا أفضل للعمال من التى أقرها القانون وذلك يرجع الى لباقة ومهارة ممثلى العمال فى عرض قضيتهم على أصحاب الأعمال وإقناعهم بها وبالتالى نجد أن بعض أصحاب الأعمال يتجاوبون مع ممثلى العمال وهذا فى حد ذاتة أحد الثمرات الإيجابية للمفاوضة الجماعية، ويكون هذا الإجراء حافزا مباشرا للعمال على زيادة الإنتاجية وجودتها وبالتالى تحقيق أرباح جيدة للمنشأة تعود على صاحب العمل وعليهم فى النهاية وهذا لن يتأتى كما سبق الإشارة إلا بالتفاهم والوضوح والعلاقة الطيبة بين طرفى الإنتاج (العمال - أصحاب الأعمال) .

مادة (١٤٦)

المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم ، من أجل :

أ - تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

ب - التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة

ج - تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال .

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

لقد أصاب المشرع حينما أفرد بابا كاملا للمفاوضة الجماعية،لأن الفترة القادمة سيتم فيها طرح جميع المشاكل والقضايا المتعلقة بالعمل والعمال على مائدة المفاوضات لمناقشتها ووضع حلول

مناسبة لها مما يؤدى فى النهاية الى استقرار فى مجال العمل وهذا يحقـق البعـد الاجتمـاعى للعمال والبعد الاقتصادى لأصحاب الأعمال.
وهنا حرص المشرع على تنفيذ اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية والتى صدقت عليها مصر.

مادة (١٤٧)

تكون المفاوضة الجماعية علي مستوي المنشأة أو فرع النشـاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون علي المستوي الإقليمي أو القومي.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

حرص المشرع فى هذه المادة على تحديد مستويات المفاوضة الجماعية وذلك بـهدف التـأكيد على مشاركة جميع الأطراف فى كافة المستويات فى العملية التفاوضية.وبالرغم من أن المشرع حدد هنا بعض المستويات على سبيل المثال لا الحصر من وجهة نظرنا الشخصية.

مستويات التفاوض:

تتعدد المجالات التى تمارس فيها العملية التفاوضية فهى تمارس على المستوى الذاتى، وعلـى مستوى الأفراد، وعلى مستوى المنشأة، وعلى مستوى الصناعة، وعلى المسـتوى الاقليمـى، وعلى المستوى القومى، وعلى المستوى الدولى. وسوف نستعرض هذه المجالات بشىء مـن التفصيل من خلال الآتى:-

١-التفاوض على المستوى الذاتى :

ويتم هذا الأسلوب من التفاوض من خلال حوار داخلى بين الفرد وذاته حـول مجموعـة مـن المواقف المتعددة التى يجب أن يتخذ فيها قرارا يحاول من خلاله التوفيق بين كل هذه المواقـف ومثال على ذلك لو فرضنا أن هناك شخص لديه المواقف التالية :-

أ- ضرورة الانتهاء من رسالة الماجستير في خلال مدة معينة .

ب- ضرورة التركيز في عمله للحصول على ترقية في خلال نفس المدة السابقة .

ج- ضرورة تبادل الزيارات مع العاملين فى شركته لخوض الانتخابات العمالية فى نفس المدة السابقة

مما سبق يتضح أن هذا الشخص يجد نفسه مضطرا إلى بذل أقصى جهده للتوفيق بيــــن هــذه المواقف الثلاثة ويحاول جاهدا توزيع وقته ومجهوده واستخدامهما الاستخدام الأمثــل ووضــع الأولويات والمتغيرات واتخاذ القرارات السريعة، وهذا يتطلب منه أن يكـــون فـــى مفاوضـــات مستمرة مع نفسه لإيجاد صيغة معينة تتوافق وتتناسب مع هذه المواقف حتى يصل إلـــى حـــل يضمن من خلاله التوفيق بين هذه المواقف ،وهنا يجب الإشارة الى أن هذا الشكل من التفاوض ربما يتعارض مع ما سبق ذكره من أن المفاوضات لابد لها من طرفين أو عدة أطراف مختلفة، ولكن تخيلنا أن حوار الشخص مع نفسه يحمل إحدى صور التفاوض وذلك من منظور شخصى

٢-التفاوض على مستوى الأفراد :

وهذا الأسلوب من التفاوض غالبا يتم بين الزوج وزوجته حول مصروف البيت ومحاولـــة كـــل طرف إقناع الطرف الآخر بوجهة نظره فالزوج يرى أن المصروف الشهرى الذى يتركـــه هـــو مبلغ مناسب تماما لسد احتياجات المنزل خلال الشهر، والزوجة ترى ضرورة زيادة المصـــروف الشهرى لمواجهة الزيادة المستمرة فى الأسعار، نفس السيناريو يحدث ولكن بصور مختلفة بين المرءوس والرئيس حول أسلوب العمل، وبين البائع والمشترى حول سعر السلعة، وبيـــن الأب والابن حول اختيار الكلية المناسبة، وبين المالك والمستأجر حول قيمة الأجـــر، وهكـــذا فيمـــا تشمله الحياة من مواقف يوميه للأفراد .

٣-التفاوض على مستوى المنشأة :

وهو من أقدم صور المفاوضة حيث بدأت المفاوضة الجماعية أول مـــا بـــدأت علـــى مســـتوى المنشأة وكان من الطبيعى أن تكون بدايتها كذلك،لأن العاملين فى مصنع معين يعملـــــون فـــى ظروف عمل واحدة أو متماثلة، وتجمع بينهم المصلحة المشتركة فـــــى العمـــل علـــى حمايـــة مصالحهم وتحسين ظروف معيشتهم . ويكون التفاوض هنا بين العـــاملين أو ممثليـــهم وبيـــن صاحب العمل أو ممثل صاحب العمل، وهذا الأسلوب من التفاوض له مزاياه كما له عيوبه.

ومن أهم مزايا هذا الأسلوب الآتى :-

أ- سهولة الوصول الى اتفاق بين الأطراف وبالتالى تضييق دائـــرة الـــنزاع نتيجـــة للتعـــامل الشخصى المباشر بين ممثل العمال وصاحب العمل أو من يمثله .

ب- لا توجد حاجة الى آلية متطورة ومعقدة للمفاوضة (الإعداد ــ التحضير ــ المقارنـــــة ــ تبادل الآراء والمعلومات).

ج- تأخذ فى الاعتبار الظروف الخاصة بالمشروع ومن ثم تؤدى الى زيادة الإنتاجية حيث يـأمل العمال فى زيادة نصيبهم من الأرباح عند زيادة جهدهم المبذول.

د- يتعامل الأطراف (ممثلى العمال- صاحب عمل) ولديهم رصيـــد مـــن المعرفـــة الســـابقة والتعامل الشخصى.

أهم العيوب :-

أ- يمكن أن تؤدى الى اختلافات واضحة فى أجور العمال الذين يعملون فى أعمال متماثلة داخل المشروعات والمواقع المختلفة .

ب- قد لا يستطيع العمال الذين يعملون فى مصانع صغيرة أن يحصلوا علـــى أجـــور ومزايـــا معقولة لعدم توافر القوة التفاوضية لديهم حيث يفترض زيادة هذه القوة بزيادة حجم العضويـــة وأيضا وجود لجنة نقابية قوية.

٤-التفاوض على مستوى الصناعة :

وهنا يدور التفاوض بين أصحاب الأعمال العاملين فى صناعة معينة على سبيل المثال (الغـــزل والنسيج-البناء والأخشاب- الكيماويات) وبين ممثلى العمال فى نفس الصناعة ويتم إبرام عقـــد اتفاق بينهم، ولكن هذا الأسلوب من التفاوض تقابله مشاكل وصعوبات كثيرة وذلك يرجع الـــى الاختلافات الأساسية فى الظروف الاقتصادية بين المشروعات الداخلة تحت مظلة هذا الاتفـــاق، وبالتالى فإن غالبا ما يكون الاتفاق متضمنا مبادئ عامة يلزم مراعاتها عند التطبيق على كـــل هذه المشروعات يراعى فيها تحديد معدلات مختلفة تبعا لاختلاف الأقاليم والمناطق الجغرافيـــة، وأيضا درجة الكفاءة والنمو والازدهار وأيضا تصنيف العمالة على أساس من درجة المـــهارة . وأحيانا يأخذ فى الحسبان تصنيف المدن تبعا لحجم السكان وهل هى مدينة فى الحضـــر أم فـــى الريف، وهذه الاختلافات تعكس التباين فى الأنماط الاستهلاكية من مكان لأخـــر فـــى مســـتوى المعيشة ،وهذا الأسلوب من التفاوض له مزاياه كما له عيوبه.

ومن أهم مزاياه الآتى :-

١-هذا الأسلوب يتجاوب بشكل أفضل مع المصالح المشتركة للعمال وأصحاب الأعمال .

٢-يحقق مزايا أكبر للعمال على مستوى الصناعة حيث أن جميع بنود هذا الاتفاق تطبق علـــى الجميع وبالتالى فإن الجزء أو العدد من العمالة القليل الذى لا يستطيع الدفاع عن نفسه يســـتفيد من هذا الاتفاق مثله مثل باقى العمال .

٣-هذا الأسلوب من التفاوض يؤدى فى أحيان كثيرة الى مزايا للطرفين (العمال وأصحاب الأعمال) وذلك بتضافر جهود الطرفين وتعاونهم فى حالة وجود مشكلة تعوق العملية الإنتاجية وبالتالى إيجاد حلول عملية وسريعة والاستفادة من الخبرات الموجودة لدى الطرفين لحل مثل هذه المشاكل.

٤-هذا الأسلوب من التفاوض ممكن أن يسفر عن ترابط طرفى العملية الإنتاجية العمال وأصحاب الأعمال وبالتالى يساهم فى استقرار مناخ العلاقات الاجتماعية والتنمية الصناعية .

أهم العيوب :

١-هذا الأسلوب من التفاوض يصاحبه العديد من المشاكل نظرا للاختلافات الأساسية فى الظروف الاقتصادية بين المشروعات التى تعمل فى صناعة واحدة وبالتالى فإن الشركات أو المشروعات ذات الكفاءة العالية والأكثر رواجا توافق على جميع بنود الاتفاق والعكس يحدث من المشروعات الأقل كفاءة أو التى تواجه ظروفا صعبة فإنها فى هذه الحالة تضطر للاستغناء عن بعض عمالها .

٢- هذا الأسلوب قد يؤدى الى هروب العمالة المهرة الى الشركات أو المشروعات الغير منضمة الى هذا الاتفاق والتى تعرض معدلات أعلى للأجور ومزايا أخرى متعددة أكثر مما تتضمنه بنود الاتفاقية وهذا قد يؤدى أيضا الى عزوف العمال عن الانضمام الى النقابات .

٣-ممكن انسحاب بعض أصحاب الأعمال من المنظمة التى قامت بالتفاوض على بنود الاتفاق مع ممثلى العمال وبالتالى انسحابهم أو عدم التزامهم ببنود هذا الاتفاق مما يؤدى أيضا الى حدوث مشاكل عديدة .

٥-التفاوض على المستوى الاقليمى :

وهذا الأسلوب من التفاوض يدور بين الأقاليم المختلفة حول القضايا المشتركة فيما بينهم وغالبا ما تكون هذه الأقاليم متجاورة ،وهذا التفاوض يحدث مثلا فى حالة إنشاء كوبرى يربط بين الإقليمين فيكون التفاوض هنا عن تكاليف هذا الكوبرى ،كذلك حينما تكون هناك رغبه فى رصف طريق مشترك بين الإقليمين، وتتميز هذه المفاوضات بأنها تأخذ شكل من التنسيق والترتيب والتعاون لخدمة سكان هذه الأقاليم .وفى بعض الأحيان تحدث مشاكل بين الأقاليم وبعضها بسبب إصرار كل طرف على أحقيته فى هذا الطريق أو عدم مسئوليته عن هذا الطريق مما يؤدى الى توقف العمل وبالتالى تعطيل مصالح المواطنين.

٦-التفاوض على المستوى القومى :

هذا الأسلوب من التفاوض يعتبر من أقوى الأساليب التفاوضية حيث أنه يجمع بين اتحاد العمال ممثلا للعمال واتحاد الصناعات ممثلا لأصحاب الأعمال، وهذا المستوى من التفاوض يتطلب جهود كبيرة من طرفى الإنتاج ليتفهم كل طرف دورة فى العملية الإنتاجية فمن جانب أصحاب الأعمال يجب أن ينظروا الى العمال على أنهم شركاء فى العملية الإنتاجية، وبالتالى لابد من توفير وتهيئة ظروف عمل ملائمة لهم تساهم على التفرغ للعملية الإنتاجية، وبالتالى تساهم هذه الظروف فى رفع المستوى الاجتماعى للعامل الذى يؤدى الى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية، ومن هنا يجب على العمال أن يساهموا فى رفع معدلات الإنتاجية والجودة والمساهمة فى التطوير والابتكار وتقليل الفاقد لأن هذا سيؤدى بالتالى الى تحقيق أرباح للمنشأة تعود على العمال إما على هيئة حوافز إنتاج أو زيادة الأجور والمزايا الأخرى، وبالتالى فإن هذا النوع من التفاوض لو تم فى ظروف ملائمة وأحسن استخدامه سيؤدى الى التفاهم بين طرفى العملية الإنتاجية وبالتالى ازدهار الاقتصاد القومى.

وفى غالبية الأحوال تشترك الحكومة فى هذه المفاوضات ويكون لها دور رئيسى فى تقريب وجهتى النظر لطرفى التفاوض مما يسفر عن نجاح المفاوضات ووصولها الى نقطة التلاقى.

٧-التفاوض على المستوى الدولى :

هذا الأسلوب من التفاوض يتم بين الدول وبعضها فى شتى المجالات سواء السياسية أو الاقتصادية أو العسكرية أو الثقافية أو الاجتماعية أو العلمية ...... الخ. ولعل مفاوضات السلام بين مصر وإسرائيل تعتبر من أساليب التفاوض الشهيرة أضف الى ذلك مفاوضات طابا وما شملته من جميع أساليب التفاوض، وأيضا جولة المفاوضات بين إسرائيل وفلسطين والتى مازالت قائمة حتى الآن. وتختلف الأساليب المستخدمة فى هذه المفاوضات وتتعدد طبقا لنوع القضية التفاوضية والهدف منها، فالمفاوضات التى تجرى الآن بين الحكومة المصرية وبين السوق الأوربية المشتركة بالتأكيد تختلف عن المحادثات التى تجرى بين الحكومة الإسرائيلية وبين السلطة الفلسطينية، فالأولى تتم بخصوص المجال الإقتصادى ،والثانية تتم بخصوص المجال السياسى ،وهكذا تتنوع وتتعدد مجالات التفاوض على المستوى الدولى.

مادة (١٤٨)

يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل.

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية علي أن يكون بينهم ثلاثة علي الأقل من عمال المنشأة.

وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملا يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانونا في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الأخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الرافض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانونا في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى ظل المتغيرات التى يعيشها العالم الآن أصبح التفاوض هو الأسلوب الأمثل لحل الخلافات وحسم المشاكل المتنازع عليها وتحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف وأدنى المخاطر، بل ويمكن أن يحقق التقارب والتآلف بين الأطراف المتنازعة فى حالة رغبة هذه الأطراف فى الوصول الى اتفاق،ومن هنا فقد حدد المشرع فى هذه المادة أطراف التفاوض وطريقة التمثيل لكل طرف على حسب حجم المنشأة وعدد العاملين بها. وأيضا يؤكد المشرع على إعمال القواعد العامة باعتبار ممثل كل طرف مفوضا قانونا فى إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

وتعالج الفقرة الأخيرة فى هذه المادة حالة رفض أحد الطرفين البدء فى إجـراءات المفاوضـة الجماعية فتجيز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفـاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفـاوض الجماعي نيابة عن الطرف الرافض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانونا في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي. والهدف من ذلك هو إلزام جميع أطراف المفاوضة الجماعية بإجراء تلك المفاوضة كلما اقتضى ولمواجهة تعنت أى من الطرفين أو تقاعس أى منهما عـن إجراء التفاوض الجماعى أو توقيعه.

@ إن الهدف الأساسى من عملية التفاوض هو مشاركة كافة الأطراف لإيجاد حلـول للمشـكلة المطروحة،وهنا لابد أن تكون هذه الحلول مناسبة لكافة الأطراف المشاركة،ولكن فـى بعـض الأحيان يلجأ أحد الأطراف لوضع العراقيل لتوقف عملية التفاوض وهنا حرص المشـرع علـى أهمية وضع حلول لهذه الحالة بإلزام الطرفين بضرورة استكمال التفاوض وإبرام عقد الاتفـاق وبالتالى لابد من الجلوس حول مائدة المفاوضات والوصول الى حل للقضايا المطروحة.

مادة (١٤٩)

يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيـم النقـابي فـي المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة ٠

ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانـات مـن منظماتهم بحسب الأحوال.

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمـال مصـر، ومنظمـات أصحـاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانـات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية.

ويراعي في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبـة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:
فى هذه المادة يؤكد المشرع على ضرورة توافر حسن النية لدى طرفى العمليـــة التفاوضيـــة(العمال – أصحاب الأعمال) وذلك من خلال التزام الطرفين بتقديم البيانـــات والمعلومـــات التـــى تتطلبها مقتضيات الثقة وحسن النية من الأطراف المتفاوضة على أن يقتصر الحق فـــى طلـــب المعلومات أو البيانات المشار إليها على ما هو لازم وضرورى لإتمام المفاوضات وإبرام الاتفاق الجماعى.وغالبا ما تكون هذه البيانات والمعلومات خاصة بموضوع التفاوض المطروح وبالتالى فإن تبادل المعلومات من الطرفين يؤدى الى إذابة الجليد وتحفيز الطرفين علـــى إيجـــاد حلـــول مقنعة ومحاولة الوصول بالمفاوضات الى اتفاق.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٢ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المادة ١٤٩ بغرامـــة لا تقـل عـن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه ٠

مادة (١٥٠)

يحظر علي صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض، إلا عند قيـــام حالـــة الضرورة والاستعجال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار فـــي هـــذه الحالة مؤقتا.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:
فى هذه المادة يحظر المشرع على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخـــاذ إجـــراءات أو إصـــدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض، إلا عند قيام حالة الضـــرورة والاســـتعجال،

ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتا.(المذكرة الإيضاحية).والجزء الأخـيرة من هذه المادة كان يجب حذفه لأن المشرع ترك فرصة لصاحب العمل بإصدار قـرارات تتعلـق بالموضوعات المطروحة للتفاوض حتى ولو كانت بصفة مؤقتة ولـــها صفــة الاســتعجال لأن صاحب العمل فى هذه الحالة هو الخصم والحكم الذى سيحدد مدى الضرورة والاستعجال.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٢ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المادة ١٥٠ بغرامـــة لا تقـل عـن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه

مادة (١٥١)

يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقـــا للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون.

فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق، كان لأي من الطرفين أن يلجـــأ إلي الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيـــق بينـــهما ومســـاعدتهما للوصول إلي اتفاق.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى حالة توصل الطرفين الى نتائج إيجابية من خلال جولات المفاوضات التى تمت، فـــإن ذلــك يستوجب صياغة ما تم التوصل إليه فى صورة عقد أو اتفاق ملزم للطرفين يتم العمل به بعـــد التوقيع عليه، أو حسب ما يتفق عليه الطرفين، وهناك العديد من الاتفاقات الجماعية، ولكـــن لا توجد اتفاقيتان متشابهتان، وهذا يرجع الى ظروف كل اتفاقية، وكذلك الأطراف التى تشملها كـل اتفاقية وعليه فإن كل عقد أو اتفاق يكون قائما بذاته، ولكن من الممكن الاسترشـــاد بـــه فـــى الحالات المماثلة، أو استخدام بعض الفقرات الواردة به فى عقد أخر مماثل، وهنـــاك مســـميات عديدة للتعاقد منها على سبيل المثال لا الحصر (مشروع اتفاق ــ عقد تسويه وديـــة ــ عقــد اتفاق ــ اتفاقية جماعية).

وفى الفقرة الثانية من هذه المادة أكد المشرع الى مبدأ هام وهو ضرورة اللجوء الـــى طــرف محايد فى حالة عدم الوصول الى اتفاق وذلك بهدف تقريب وجهات النظر والوصول الى نقـــاط تلاقى بين الطرفين.

فى بعض الأحيان تنشأ مشاكل بين أطراف عقد الاتفاق حول أحد البنـــود أو أكــثر، أو حــول الاتفاقية كلها وغالبا ما يتمسك كل طرف برأيه ويصمم عليه، وهذا يحدث حينما تكـــون الثقــة مفقودة بين الطرفين نتيجة حدوث مشاكل متفرقة ظهرت فيها سوء النية من أحــد الأطــراف ، وفى هذه الحالة لابد من اللجوء الى طرف ثالث محايد يتسم بالنزاهة، وذلــك لعــرض أســباب النزاع عليه، ولابد أن يكون لهذا الطرف علاقة بين طرفى النزاع، وأن يتفقا عليه وفى أغلـــب الأحيان يكون الطرف الثالث معلوما وله سلطات يستطيع من خلالها إبداء رأيه بوضـــوح تــام وهنا حدد المشرع الطرف الثالث وهو الجهة الإدارية المختصة.

البـاب الثالث

اتفاقيات العمل الجماعية

عقد العمل الجماعى أو اتفاقية العمل الجماعية هى اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالا ينتمون الى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفا أفضل . ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه فى إبرام العقد اتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية أو أية منظمة ينتمى إليها ، كما يحق لمنظمات أصحاب الأعمال إبرام هذا العقد ممثلين لأصحاب الأعمال .

مادة (١٥٢)

اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم.

---

*يقابل هذا النص المادة ٨٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٨٠ عقد العمل الجماعى هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالا ينتمون الى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفا أفضل . ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه فى إبرام العقد اتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية أو أية منظمة ينتمى إليها ، كما يحق لمنظمات أصحاب الأعمال إبرام هذا العقد ممثلين لأصحاب الأعمال .

@ التعليق:

الاتفاق الجماعى أو عقد العمل الجماعى هو عبارة عن المحصلة أو الثمرة النهائية للمفاوضة وذلك فى حالة وصول أطراف المفاوضة الى اتفاق مشترك بعد جولة المفاوضات .

وعقد العمل الجماعى هو اتفاق مكتوب تتوصل اليه الأطراف المعنيـــة مـــن خـــلال جـــهودهم المشتركة،بعد عدة جولات من المفاوضات تم خلالها مناقشة جميع بنود هذا العقـــد مـــن كافـــة الأطراف،وتم تعديل وحذف وإضافة ما تم الاتفاق عليه حتى تم التوصل الى الصورة النهائية للعقد.

مادة (١٥٣)

يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغـــة العربيـــة ، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها علـــي مجلـــس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر علي حسب الأحـــوال المقررة في قانون النقابات العمالية ، وتكون الموافقة عليها من أيـــهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خـــلال مـــدة لا تجـــاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع الاتفاقية.

ويترتب علي تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.

---

*يقابل هذا النص المادة ٨٢ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٨٢: يجب أن يكون عقد العمل الجماعى مكتوبا وإلا كان باطلا . كما يجب أن يوافق عليـه ثلثا أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية المتعاقدة .

@ **التعليق:**

لقد نص المشرع فى هذه المادة شرط أن تكون الاتفاقية مكتوبة باللغة العربية والهدف من ذلـك هو إثبات ما تم الاتفاق عليه وعدم تنصل أحد الأطراف من ما تم الاتفاق عليه وهـــذا الشـــرط يسرى أيضا عند تعديل أى بند من بنود الاتفاقية وإلا كان التعديل باطلا ٠أيضا أكـــد المشـــرع على ضرورة عرض الاتفاقية على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابـــات عمـــال مصر ويشترط موافقة الأغلبية المطلقة من أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العـــام لنقابات عمال مصر وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيـــع الاتفاقيـــة. وأكـــد المشرع على أنه يترتب علي تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.

@ وبالرغم من تحفظنا الشخصى على الفقرة الخاصة بعرض الاتفاقيـــة علـــى مجلـــس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر حيث أنها تســـلب أحـــد الحقـــوق الرئيســـية للجمعية العمومية للجنة النقابية إلا أنه يمكن تلافى هذا القصور بعـــرض هـــذا الاتفـــاق علـــى الجمعية العمومية بصورة ودية حتى يكتسب إجماع كافة العاملين وهذا فـــى صـــالح أعضـــاء مجلس إدارة المنظمة النقابية.

مادة (١٥٤)

يقع باطلا كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكـــام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة.

وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل فـــي الاتفاقية الجماعية، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.

---

*يقابل هذا النص المادة ٨٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٨٦ :يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل الجماعى يخالف حكما من أحكام هذا القانون ما لـم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل .

@ التعليق:

فى هذه المادة نجد أن المشرع أكد على بطلان كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفـا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة وأيضا راعى مصلحة العامل وذلك مـــن خـــلال موافقته على مخالفة قانون العمل طالما كان ذلك فى صالح العامل حيـــث أن الأحكـــام الـــواردة بقانون العمل تعتبر الحد الأدنى لحقوق العمال. وفى حالة تعارض حكم فى الاتفاقية الجماعيـــة مع حكم فى عقد العمل الفردى يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره

مادة (١٥٥)

يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيـــد علـــي ثـــلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فـــإذا زادت المـــدة فـــي

الحالة الأخيرة علي ثلاث سنوات تعين علي طرفي الاتفاقية التفـــاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد اســتجد مـــن ظـــروف اقتصادية واجتماعية.
ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة(١٥٦)من هذا القانون

---

*يقابل هذا النص المادة ٨٩ الفقرة الأولى والثانية من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٨٩: يجوز إبرام عقد العمل الجماعى لمدة محدودة أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معيـــن على ألا تزيد المدة فى أى من الحالتين على ثلاث سنوات . فإذا انقضت المـــدة اعتـــبر العقـــد مجددا تلقائيا لسنة أخرى ما لم ينص العقد على خلاف ذلك .

@ التعليق:
نجد أن المشرع فى هذه المادة أراد أن يحدد الحد الأقصى لاتفاقيـــة العمـــل الجماعيـــة بثـــلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ويمكن أن تجدد لفترة أخرى طبقا لما نص عليـــه الحالة الأخيرة في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصاديـــة واجتماعيـــة عـــن طريـــق التفاوض ويشترط فى شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون.

مادة (١٥٦)

يتعين علي طرفي الاتفاقية سلوك طريـــق المفاوضـــة الجماعيـــة لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق علي التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثـــة أشـــهر ويســـتمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضي شهران دون التوصل إلي اتفـــاق كـــان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر علي الجهة الإداريـــة المختصـــة

لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المـــادة ١٧٠ من هذا القانون.

---

*يقابل هذا النص المادة٨٩ الفقرة الثالثة والرابعة من قانون العمل رقم١٣٧لسنة ٨١
مادة ٨٩: وينتهى العقد بانتهاء مدته الأصلية أو المحددة إذا قام أحد الطرفين بـــإبلاغ الطـــرف الآخر والجهة الإدارية المختصة قبل نهاية المدة بشهر على الأقل برغبته فى الإنهاء .وإذا تعدد أحد طرفى العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة الى أحدهم انقضاؤه بالنسبة للباقين .

@ التعليق:
نجد أن المشرع فى هذه المادة أراد أن يحدد طرق تجديد الاتفاقية وذلك عن طريق المفاوضـــة الجماعية قبل انتهائها بثلاثة أشهر وبالتالى فإذا لم يتم الاتفاق فى خلال هذه الفترة امتد العمـــل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها،ويقوم الطرفان بمواصلة التفاوض خـــلال الشهرين الأولين لتجديد الاتفاقية فإذا لم يصلا الى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقيـــة عـــرض الأمر علي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقـــا لأحكـــام المادة ١٧٠ من هذا القانون.(المذكرة الإيضاحية).

مادة (١٥٧)

يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر فـــي محـــل العمـــل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعـــها لدي الجهة الإدارية المختصة.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:
ألزم المشرع فى هذه المادة صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمـــل الاتفاقيـــة الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة

وذلك حتى يتسنى للعمال الاطلاع عليها فى كل وقت ومعرفة بنود الاتفاقية وماتضمنته من مزايا أو عيوب.ومتى يتم سريان هذه الاتفاقية،وأيضا معرفة الموقعين على الاتفاقية وهل هم أعضاء فريق التفاوض أم لا،وهل وقع عليها صاحب العمل أم لا.

كيفية تحديد من لهم حق التوقيع على الاتفاقية:

دائما يكون رئيس فريق التفاوض عن العمال، وكذلك رئيس فريق التفاوض عن أصحاب الأعمال ولكن فى بعض الأحيان يكون رئيس التفاوض عن أصحاب الأعمال ليس هو صاحب العمل وبالتالى عند التوقيع على الاتفاقية ربما يحضر صاحب العمل ويوقع بنفسه، أو يفوض رئيس فريق التفاوض بالتوقيع نيابة عنه، وفى كل الأحوال لابد من تحديد من لهم حق التوقيع على الاتفاقية فى بداية الاجتماع حتى لا تحدث مشاكل أثناء التوقيع .

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٢ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المادة ١٥٧ بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه ٠

مادة (١٥٨)

تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملا علي ملخص لأحكام الاتفاقية.

وتتولي الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها ونشر هذا القيد وفقا لأحكام الفقرة الأولي.

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض علي الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه،وذلك بكتاب موصي عليه ومصحوب بعلم الوصول.

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشـــر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة.

---

*يقابل هذا النص المادة ٨٣ فقرة أولى من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٨٣:لا يكون العقد الجماعى ملزما إلا بعد مراجعته وقيده لدى الجهة الإدارية المختصـــة ، فإذا اعترضت هذه الجهة على العقد وجب عليها أن تبلغ ذوى الشأن بأسباب هـــذا الاعـــتراض خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه إليها فإذا لم تعترض الجهة الإدارية خلال مدة الاعـــتراض اعتبر العقد نافذا .ويجوز لأى من طرفى العقد الطعن فى قرار الجهة الإدارية أمـــام المحكمـــة الجزئية التى يقع فى دائرتها مقر الجهة الإدارية خلال ٣٠ يوما من تاريخ الاعتراض . ويعطى ذوو الشأن مستخرجا منها بعد أداء الرسوم المستحقة التى يصدر بتحديدها قـــرار مـــن وزيـــر الدولة للقوى العاملة والتدريب .

@ التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن تكون هناك جهة ثالثة تراجع بنـــود الاتفاقيـــة بعيـــدا عـــن أى تأثيرات تكون من شأنها إحداث أضرار لأى طرف من الطرفين قبل أن تصـــير هـــذه الاتفاقيـــة ملزمة للطرفين ،وهذا حرصا من المشرع وتخوفا لربما وافق أحد الطرفين على التوقيع علـــى هذه الاتفاقية تحت أى إذعان أو مؤثرات خارجية أو اغراءات من أى نوع من الأنواع،والجهـــة الإدارية التى تقدم إليها الاتفاقية هى الإدارة العامة لعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة. وتتلقى هذه الجهة الاتفاقية فتقوم بقيدها ومراجعتها فى ظرف ثلاثين يوما علـــى الأكـــثر مـــن تـــاريخ تقديمها إليها وهذه المدة أيضا هى المقررة لتلك الجهة فى حالة الاعتراض على الاتفاقية بحيث إذا لم تعترض عليها خلالها يعتبر ذلك موافقة ضمنية منها وتعتبر الاتفاقية بالتالى نافذة.ووجب على الجهة الادارية إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة.

مادة (١٥٩)

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق حكم المـــادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء الي المحكمة الابتدائية التي

يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجـــراءات المعتـــادة لرفـــع الدعوي، وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإخطار بالرفض.

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجـــب علـــي الجهـــة الإداريـــة المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقيـــة فـــي الوقائع المصرية بلا مصروفات.

---

*يقابل هذا النص المادة ٨٣ فقرة ثانية من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

المادة ٨٣ فقرة ثانية: ويجوز لأى من طرفى العقد الطعن فى قرار الجهة الإدارية أمام المحكمة الجزئية التى يقع فى دائرتها مقر الجهة الإدارية خلال ٣٠ يوما من تاريخ الاعتراض . ويعطى ذوو الشأن مستخرجا منها بعد أداء الرسوم المستحقة التى يصدر بتحديدها قـــرار مـــن وزيـــر الدولة للقوى العاملة والتدريب .

@ التعليق:

تنظم هذه المادة حق طرفى الاتفاقية فى اللجوء الى القضاء عند رفض الجهـــة الإداريـــة قيـــد الاتفاقية وذلك وفقا للإجراءات المعتادة لرفع الدعوى خلال ثلاثين يوما مـــن تـــاريخ الإخطـــار بالرفض، وتلزم الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات وذلك إذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية.(المذكرة الإيضاحية).

مادة (١٦٠)

للمنظمات النقابية ، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفـــي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلي الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصريـــة، وذلك بناء علي اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجـــة إلي موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين.

ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلي الجهة الإدارية المختصة.

***يقابل هذا النص المادة ٨٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٨٤:يجوز لغير المتعاقدين من المنظمات النقابية أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام الى العقد بعد قيده وذلك بناء على اتفاق بين طرفى العمل طالبى الانضمام دون حاجة الى موافقة المتعاقدين الأصليين ويكون الانضمام بطلب يقدم الى الجهة الإدارية المختصة موقعا عليه من الطرفين .

@ التعليق:

نجد فى هذه المادة أن المشرع راعى الصالح العام لجموع العمال حيث أن غالبا تتضمن الاتفاقية الجماعية مزايا وشروط أفضل للعمال ،وبناء على ذلك أجاز لغير المتعاقدين من المنظمات النقابية أو أصحاب الأعمال أن ينضموا الى الاتفاقية إذا كان النظام الذى يتضمنه يناسبهم دون حاجة الى ضرورة موافقة العاقدين الأصليين فى الاتفاقية الجماعية وحددت المادة طريقة الانضمام وهى أن تكون بموجب طلب موقع من الطرفين يقدم للإدارة العامة لعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة وتتبع فى إجراءات قيد الطلب والبت، نفس الأحكام السابق الإشارة إليها فى المادة السابقة.

مادة (١٦١)

علي الجهة الإدارية المختصة التأشير علي هامش السجل بما يطرأ علي الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ حصوله

***يقابل هذا النص المادة ٩٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٩٠:يجب التأشير بسجل القيد بما يطرأ على العقد من إتمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء

@ التعليق:
هنا يؤكد المشرع على ضرورة أن تلتزم الجهة الإدارية بالتأشير فى سجل قيد العقود بكل تغيير يطرأ سواء كان تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصريـــة خــلال خمسة عشر يوما من تاريخ حصوله وذلك للمحافظة على حقوق جميع الأطراف.

مادة (١٦٢)

يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:
أكد المشرع فى هذه المادة على إلزام طرفى الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مــع مــا يقتضيه حسن النية والاقتناع بينهما وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء مـــن شـــأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها،وقد جاء هذا الحكم ترديدا للقواعد العامة بحسن النية عند التنفيذ.(المذكـرة الإيضاحية).

مادة (١٦٣)

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب علـــي حدوثـــها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقـــا وجـــب علي الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظـــروف والوصول إلي اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.

فإذا لم يصل الطرفان الى اتفاق كان لأى منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون.

---

*يقابل هذا النص المادة ٨٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٨٨: لكل من طرفى العقد الجماعى أن يطلب الحكم بإنهائه إذا طرأت على ظروف العمل تغيرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن يكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل .

@ التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن تكون الاتفاقية مرنة حتى لا تحدث مصادمات بين طرفى الاتفاقية فى حالة وجود متغيرات جوهرية طرأت خلال سريان الاتفاقية، ولكنه فى نفس الوقت وضع شروطا لذلك تتلخص فى الآتى:-

(١) أن يكون لطالب الجلوس للتفاوض صفة فى الاتفاقية أى أحد طرفيها(صاحب العمل أو من يمثله- المنظمة النقابية).

(٢) أن يكون ذلك عن طريق المفاوضة الجماعية.

(٣) أن تطرأ على الاتفاقية ظروف أو متغيرات استثنائية جوهرية تبرر طلب الجلوس للتفاوض.

(٤) اللجوء الى الجهة الإدارية المختصة إذا لم يتم الاتفاق بين طرفى الاتفاقية.

وهنا نجد المشرع قد ركز على موضوع التفاوض كأساس لحل أى مشاكل أو معوقات حتى يعطى فرصة لطرفى الاتفاقية للجلوس على مائدة المفاوضات وطرح الموضوع للتفاوض،ولم يتوقف المشرع عند هذا الحد بل ترك فرصة أخرى لدخول الوسيط وهو الجهة الإدارية للتوفيق بين الطرفين وفقا لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون وهو بذلك يحاول أن يصل بطرفى العملية التفاوضية الى نقطة تلاقى حتى تستمر العلاقة بصورة طيبة،والتفاوض هو المحور الأساسى الذى بنى على أساسه مواد هذا القانون.

مادة (١٦٤)

لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك علي الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية، ولا يحكم بالتعويض علي المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذي ترتب علية الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانوني لها.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

أجازت هذه المادة لكل من طرفى الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل عامل أو صاحب عمل مرتبط بها،أن يطلب الحكم بتنفيذ أحكامها أو التعويض عن عدم التنفيذ على الطرف أو الشخص الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية،ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذي ترتب علية الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانوني لها،(المذكرة الإيضاحية).

مادة (١٦٥)

للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفا في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوي الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية، وذلك دون حاجة إلي توكيل منه بذلك.

ويجوز للعضو الذي رفعت الدعوي من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوي ابتداء مستقلا عنها.

***يقابل هذا النص المادة ٩٢ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٩٢: للمنظمات النقابية التى تكون طرفا فى عقد العمل الجماعى أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد وذلك لمصلحة أى عضو من أعضائها دون حاجة الى توكيل منه بذلك. ويجوز لهذا العضو التدخل فى الدعوى المرفوعة منها كما يجوز له رفع هذه الدعاوى مستقلا عنها .

@ التعليق:

بالرغم من أن قانون النقابات العمالية رقم ٣٥لسنة١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم١ لسنة١٩٨١ والمعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥قد نص فى عدة مواد على أن المنظمات النقابية لها بحكم القانون حق الدفاع عن مصالح عمالها المنتمين إليها فهى وكيلة عنهم فى ذلك فقد أكدت المادة (١٦٥) من قانون العمل على ذلك وبالتالى أراد المشرع أن يعطى للمنظمات النقابية الحرية والسرعة فى الدفاع عن حقوق عمالها دون حاجة الى تفويض أو توكيل منهم. ومن مبدأ التوازن والتساوى فى الحقوق والواجبات بين طرفى العملية التفاوضية أعطى المشرع نفس الحق لمنظمات أصحاب الأعمال فى رفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذه الاتفاقية وذلك لمصلحة أى عضو من أعضائها دون حاجة الى توكيل منه بذلك ويجوز لهذا العضو التدخل فى الدعوى المرفوعة منها كما يجوز له رفع هذه الدعاوى مستقلا عنها.

مادة (١٦٦)

تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان في الاتفاقية.

فإذا لم ترد هذه الإجراءات في الاتفاقية، خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة في الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

ومن الأحكام المستحدثة أن تخضع المنازعات الخاصة بأى حكم من أحكام الاتفاقية للإجراءات الواردة بها،فإذا لم تتضمن الاتفاقية هذه الإجراءات خضعت المنازعة للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة في الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون.(المذكرة الإيضاحية).

مادة (١٦٧)

تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها.

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قرارا يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه علي المستويين القومي والإقليمي والمستويات الأدني.

ويصدر الوزير المختص قرارا يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضة.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

ألزم المشرع فى هذه المادة وزارة القوى العاملة والهجرة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها وذلك تمشيا مع الأهمية التى ستكتسبها اتفاقيات العمل الجماعية فى ظل التطورات الاقتصادية التى تشهدها مصر.كما كلف المشرع الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال بإصدار قرارا يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه على المستويين القومي والإقليمي والمستويات الأدني.

بالإضافة الى إصدار الوزير المختص قرارا يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضة.وربما ترجع أهمية وجود عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضة الى حداثة عملية المفاوضة الجماعية بين طرفى العملية الإنتاجية(أصحاب الأعمال - العمال) خاصة فى الشركات التى تم تخصيصها والتى كانت فى الماضى تعمل تحت قانون القطاع العام أو قطاع الأعمال العام،والتى كانت المفاوضة شيئ هامشيا بالنسبة لها.

الباب الرابع
منازعات العمل الجماعية

مادة (١٦٨)

مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا الباب علـــي كـــل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاســـتخدام ينشـــأ بيـــن صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميـــع العمـــال أو فريق منهم.

---

*يقابل هذا النص المادة ٩٣ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٩٣:تسرى أحكام هذا الفصل على كل خلاف أو نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بيـــن واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو فريق منهم .

@ التعليق:

لقد أفرد المشرع من خلال هذا الباب طرق وأساليب التسوية الودية والتحكيم وفى هذه المـــادة نجد أنه اشترط لكى تسرى أحكام هذا الباب فإنه لابد أن يكون النزاع أو الخلاف خاصا بـــالعمل أو بشروطه أو أحكام الاستخدام، أى أن يكون بسبب ارتباط الطرفين بعقد عمل سواء كان فرديا أو مشتركا وسواء كانت المنازعة قانونية بحتة أم كانت اقتصادية،وأيضـــا إشـــترط أن يكـــون النزاع أو الخلاف جماعيا فلا يسرى نظام التسوية الودية فى منازعات العمل إذا كانت فردية .

مادة (١٦٩)

إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب علي طرفيـــه الدخول فى مفاوضة جماعية لتسويته وديا.

---

*يقابل هذا النص المادة ٩٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٩٤:إذا ثار خلاف مما ينطبق عليه حكم المادة السابقة كان على الطرفين المتنازعين أو ممثليهما السعى لحله وديا عن طريق المفاوضات الجماعية .

@ **التعليق:**

اتساقا مع الهدف الأساسى للمشرع من ضرورة خضوع جميع المشاكل والمنازعات التى تنشأ بين طرفى العملية الإنتاجية(أصحاب الأعمال - العمال) الى لغة التفاوض،إدراكا الى أهمية الوصول عن طريق التفاوض الى حلول ترضى كل الأطراف،وأيضا فى حالة تعثر أو فشل المفاوضات فإن الآثار السلبية تكون بسيطة للغاية مقارنة بالآثار الناتجة عن اللجوء للمحاكم أو خلافه. كما أن المفاوضة الجماعية فى الغالب لا تخضع لأية شروط ملزمة أو نظم محددة فيجوز أن يحتكم الطرفان الى القانون أو لائحة أو عرف أو عادة أو الى مبادئ العدالة وبناء على ذلك. ففى هذه المادة نجد المشرع ألزم طرفى النزاع على الجلوس حول مائدة المفاوضات وإجراء المفاوضة الجماعية وذلك بهدف إعطاء فرصة لطرفى النزاع لحل المشكلة بالأسلوب الودى قبل اللجوء الى مرحلة التحكيم أو الى ساحات المحاكم هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن هذا الأسلوب هو الأمثل للحفاظ على استقرار علاقات العمل بين طرفى الإنتاج.

& **العقوبة:**

وطبقا لنص المادة ٢٥٣ يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٦٩) بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه ٠

مادة (١٧٠)

إذا لم تتم تسوية النزاع كليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة.

***يقابل هذا النص المادة ٩٥ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٩٥: إذا لم يتوصل الطرفان المتنازعان الى تسوية النزاع كليا أو جزئيا أو رفض أحد الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية جاز لأى منهما طلب عرض النزاع على اللجان

المحلية أو المجلس المركزى لتسوية المنازعات التى يصدر بتشكيلها وبيان اختصاصاتها وإجراءاتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .فإذا تعذر تسوية النزاع خلال ستين يوما من تاريخ تقدم الطلب وجب إحالة الأوراق الى هيئة التحكيم المختصة خلال أسبوع من تعذر التسوية .

@ **التعليق:**
هنا نجد المشرع مازال يستخدم جميع الأساليب والطرق التى تحافظ على العلاقة بين الطرفين المتنازعين ومحاولة إيجاد وسائل وطرق لتقريب وجهتى النظر،فلذلك أعطى للطرفين أو لأى طرف منهما أو لمن يمثلهما الحق فى اللجوء إلي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة إذا لم تتم تسوية النزاع كليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ بدء المفاوضة،وهنا لابد أن يتسم ممثل الجهة الإدارية بالحياد التام واللباقة وحسن التصرف والمقدرة على تقريب وجهتى نظر طرفى النزاع بحيث يستطيع فى النهاية إقناعهما على الوصول الى اتفاق.

مادة (١٧١)

تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.

ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرار من الوزير المختص

مادة مستحدثة:

@ **التعليق:**
نظرا لأهمية الدور الذى سيلعبه الوسيط فى عمليات المفاوضة الجماعية،فهنا لابد من توافر مواصفات وشروط معينة لابد أن يتمتع بها هذا الوسيط، وقد أورد المشرع فى المادة (١٧٢) بعض هذه الشروط التى يجب أن تتوفر فى الوسيط. ولذلك نجد المشرع فى المادة الحالية وبالرغم من أنه كلف الوزارة المختصة بإعداد قائمة بالوسطاء إلا أنه اشترط على الوزير المختص أن يتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال على

الأسماء الواردة بهذه القائمة،ويمكن القول بأنه لابد من موافقة طرفى العملية التفاوضية علـــى أسماء الوسطاء قبل الإعلان عنها وذلك حتى لا يحدث شكوك من أحد الطرفين فى أى وســـيط تكون نتيجتها فشل العملية التفاوضية وفشل إجراءات الوساطة.

مادة (١٧٢)

يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذى يتم اختياره من قائمة الوسطاء :

أ - أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع.

ب - ألا يكون له مصلحة في النزاع.

ج - ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهـــة أو الجـــهات التي تتحمل نفقات الوساطة، والمدة التي يتعين خلالها علـــي الوســـيط إنهاء مهمته، بحد أقصي خمسة وأربعون يوما.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة حدد المشرع بعض الشروط التى يجب أن تتوفر فى الوسيط، أهمها وجود خـبرة فى موضوع النزاع،ويشترط ألا يكون له مصلحة فى النزاع،كذلك لايكون قد سبق اشتراكة بأيـة صورة فى موضوع النزاع أو محاولة تسويته وهذا لا يمنع بالتالى من وضع شروط أخرى مـن أى جهة من الجهات التى لها علاقة بالنزاع ويجب أن تتوفر فى الوسيط.ولكن المشـــرع تـرك موضوع تحديد الجهة التى تتحمل نفقات الوساطة الى الجهة الإدارية،وفى رأينا الشخصى فإنـه كان يجب تحديد الجهة أو الجهات التى تتحمل نفقات الوساطة فى هذه المادة ولتكـن مناصفـة بين الطرفين أو على حساب من يطلب اللجوء الى الوسيط فى حالة إذا كان أحد الطرفين،وذلـك حتى لا يعطى فرصة لخلق مشكلة قبل أن تبدأ عملية الوساطة.وفى نهاية الفقرة الأخـــيرة أكـد المشرع على ضرورة إنهاء عملية الوساطة فى مدة أقصاها خمسة وأربعون يوما،وحسن فعل المشـرع ذلك حتى لا تمتد عملية الوساطة فترة طويلة تؤدى الى عكس الهدف المرجو منها.

مادة (١٧٣)

يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين في قائمة الوسطاء والمنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب، وتتولي هذه الجهة إخطار الوسيط الذى وقع علية الاختيار.

فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأى شرط من الشروط المنصوص عليه في المادة (١٧٢) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين في القائمة المشار إليها وذلك خلال العشرة أيام التالية.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة ينص المشرع على قيام الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين في قائمة الوسطاء والمنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب، وتتولي هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع علية الاختيار.وهذا يؤدى الى سرعة البت فى النزاع ووضع الحلول المناسبة وطرحها على طرفى النزاع من خلال الوسيط.

ولكن فى الفقرة الثانية من هذه المادة يورد المشرع بأنه (إذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأي شرط من الشروط المنصوص عليه في المادة (١٧٢) من هذا القانون) أو انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين في القائمة المشار إليها وذلك خلال العشرة أيام التالية.وهذا يؤدى الى إهدار حق الطرفين فى اختيار الوسيط خاصة فى الجزء الخاص بفقدان الوسيط لأى

شرط من الشروط المنصوص عليه في المادة (١٧٢) لأن الطرفان قاما باختيار هذا الوسيط من بين المقيدين فى قائمة الوسطاء وربما يكون هذا الوسيط غير مستوفى الشروط لأى سبب مـــن الأسباب وبالتالى كان يجب إعطاء الطرفين فرصة أخرى فى اختيار الوسيط. ويكون حق الجهـة الإدارية فى اختيار الوسيط عن طريقها من بين المقيدين في القائمة المشار إليها وذلك خـــلال العشرة أيام التالية. فى حالة انقضاء مدة الثمانية أيام دون قيام الطرفين باختياره.

مادة (١٧٤)

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة لـــه باختياره أو تعيينه ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع.

وعلي الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقـــا لحكـــم المادة (١٧٢) من هذا القانون، وله أن يستعين في أداء مهمتـــه بمـــن يلزم من ذوى الخبرة.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن يؤكد على أهمية سرعة إنجاز الوسيط لمهمته فحدد بدء مهمتـه فور تاريخ إخطاره من قبل الجهة الإداريـــة المختصـــة ووصـــول الأوراق الخاصـــة بـــالنزاع إليه،وبالتالى فعلى الوسيط سرعة إنهاء مهمته فى المهلة المحددة لـــه بحـد أقصـــى خمســـة وأربعون يوما.وقد حرص المشرع على إعطاء بعض الصلاحيات للوسيط فأجاز له الاستعانة في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة.

مادة (١٧٥)

للوسيط كافة الصلاحيات فـــي ســـبيل فحـــص الـــنزاع والإلمـــام بعناصره، وله علي وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والإطلاع علـــي

ما يلزم من مستندات، وعلي الطرفين تقديم ما يطلبـــه الوســيط مـــن البيانات والمعلومات التي تعينه علي أداء مهمته.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

أكد المشرع فى هذه المادة على إعطاء الوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره،كالاستماع الى طرفى النزاع وهذا من الأشياء الهامة جدا للوسيط لأن سماعه لطرفـــى النزاع يؤدى الى توضيح الرؤية للوسيط بوجهة نظر كل طرف،ونقاط الاتفاق ونقـــاط الخــلاف وبالتالى يستطيع وضع تصوره لكيفية بدء إجراءات الوساطة،هذا بالإضافة الى إمكانية الاطــلاع على المستندات والبيانات والمعلومات التى يحدد الوسيط من خلالها مدى أحقية كل طرف مـــن الطرفين فيما يطالب به.وبالتالى فإن المشرع يحاول جاهدا من خلال هذه المادة تسهيل مأمورية الوسيط ووضع كافة الأدوات معه التى تساعده على إنجاز مهمته بـــالصورة المطلوبـــة وفـــى الوقت المحدد.

مادة (١٧٦)

علي الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظــر طرفـــي النزاع، فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابـــة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على ضرورة أن يبذل الوسيط مساعيه للتقريب بين وجهات نظـــر طرفي النزاع خاصة وأن جميع الصلاحيات قد تم منحها له بموجب المادتين الســـابقتين.وفـــى حالة عدم مقدرته على تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه مـــن توصيـــات

لحل النزاع.ويهدف المشرع من تقديم الوسيط لمقترحاته كتابة الى طرفى النزاع الى محاولة إبلاغ الطرف المتشدد بضرورة أن يتعاون من أجل الوصول الى نقاط تلاقى،لأنه فى حالة إصراره سيكون المقترح الذى قدمه الوسيط هو رأيه الذى سيقوم بتقديمه الى الجهة المختصة.

مادة (١٧٧)

إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط.

ويجب أن يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسببا، ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلي الجهة الإدارية المختصة.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على ضرورة إثبات نقاط الاتفاق ونقاط الخلاف على التوصيات التى قدمها الوسيط لطرفى النزاع وذلك كتابة فى اتفاقية يقوم بالتوقيع عليها طرفى النزاع،مع ضرورة إثبات أسباب رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها،وذلك بهدف معرفة رأى الطرف الرافض للتوصيات ربما يكون له حق فى هذا الرفض،ولكن فى حالة عدم وجود أسباب منطقية للرفض يجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض، ويهدف المشرع من ذلك الى إعطاء الفرصة للطرف الرافض لمراجعة موقفه بناء على ما توصل إليه الوسيط، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلي الجهة الإدارية المختصة.

مادة (١٧٨)

علي الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريرا للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصا للنزاع وبيانا مسببا بالتوصيات التي انتهي إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

تأكيدا على حرص المشرع من إنهاء إجراءات الوساطة فى أسرع وقت فقد حدد للوسيط فترة لا تتجاوز أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة لكى يقدم تقريرا للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصا للنزاع وبيانا مسببا بالتوصيات التي انتهي إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب هذا الرفض.

مادة (١٧٩)

إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط ، كان لأى منهما أن يتقدم إلي الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

تأكيدا على حق كل طرف من طرفى النزاع فى اللجوء الى إجراءات التحكيم فقد نصت هذه المادة على حق طرفى النزاع أو أحدهما فى حالة رفض التوصيات التي قدمها الوسيط ، كان لأي منهما أن يتقدم إلي الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم.

مادة (١٨٠)

يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعا منــه أو من وكيله المفوض.

فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابيــة- إن وجدت - أو من النقابة العامة المختصة، وذلك كلـــه بعــد موافقــة مجلس إدارة النقابة العامة.

وتتولي الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف الـــنزاع إلـــي هيئـــة التحكيم، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب.

***يقابل هذا النص المادة ٩٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ٩٦:إذا كان الطلب المشار إليه فى المادة السابقة مقدما من صاحب العمل وجب بأن يكـون موقعا منه شخصيا أو من وكيله المفوض .أما إذا كان الطلب من العمال فيجـــب تقديمـــه مـــن رئيس المنظمة النقابية التى ينتمون إليها بعد موافقة مجلس إدارة المنظمة النقابيـــة فـــإن لـــم يكونوا منتمين الى منظمة نقابية وجب أن يقدم الطلب من أغلبية العمال أو أغلبية عمال القســم بالمنشأة الذين لهم شأن فى النزاع ويجب أن يشتمل الطلب على أسماء من يتولون مفاوضـــات التسوية الودية والتحكيم بالنيابة عن المنظمة النقابية أو العمال على ألا يزيـــد عددهـــم علـــى ثلاثة.وتعطى الجهة الإدارية المختصة إيصالا بتسليم الطلب موقعا علية مـــن رئيســـها أو مـــن ينوب عنه محددا فيه تاريخ التسليم .

@ التعليق:

اشترط المشرع هنا على ضرورة توقيع صاحب العمل شخصيا أو من وكيله المفوض إذا كـــان هو مقدم الطلب،كذلك بالنسبة للعمال المنتمين الى منظمة نقابية يقدم الطلب من رئيس المنظمـــة النقابية بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة أما العمال الغير منتمين الى منظمة نقابيـــة يتـــم تقديم الطلب بواسطة النقابة العامة المختصة بعد موافقة مجلس إدارة النقابـــة العامـــة. وأكـــد

المشرع على سرعة البت فى هذا الطلب بالزام الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلـى هيئة التحكيم، وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب.

مادة (١٨١)

لأي من طرفي النزاع في المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشـار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون - عند عدم تسوية النزاع وديـا من خلال المفاوضة - أن يطلب من الجهة الإدارية المختصـة إحالتـه مباشرة إلي هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة، ويجـب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع.

وعلي الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلـي هيئـة التحكيـم خلال أسبوع علي الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة قرر المشرع أن تستثنى المنشآت الاستراتيجية والحيويـة التـى يحظـر فيـها الإضراب من المرور بمرحلة الوساطة. وبمقتضى ذلك أنه فى هذه المنشآت إذا لم تتم تسـوية النزاع وديا من خلال المفاوضة كان لأى منهما أن يطلب- بمذكرة شارحة لموضوع الـنزاع- من الجهة الإدارية المختصة إحالته إلي هيئة التحكيم،وتكون هذه الإحالة خلال أسـبوع علـي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب.ويلاحظ لهذه المنشآت أن المشرع احتفظ للتحكيم فيـها بالطـابع الإجبارى الذى كان واردا بالنسبة لكافة المنشآت فى ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع التـأكيد على أن هذه الصورة من صور التحكيم الإجبارى (بالنسبة لهذا النوع مـن المنشـآت) يتفـق ومستويات العمل الدولية.(المذكرة الإيضاحية).

مادة (١٨٢)

تشكل هيئة التحكيم من :

(١) إحدي دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية، والتي يقع فـــي دائـــرة اختصاصـــها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة.

(٢) محكم عن صاحب العمل.

(٣) محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية.

(٤) محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص.

وعلي كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكما احتياطيا يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه.

---

*يقابل هذا النص المادة ٩٧ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٩٧: تتكون هيئة التحكيم من :-

١-إحدى دوائر محكمة الاستئناف التى تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة فى بداية كل سنة قضائية

٢-مندوب عن وزارة القوى العاملة والتدريب يندبه لذلك وزيرها .

٣-مندوب عن الوزارة المعنية حسب الأحوال يندبه لذلك وزيرها .

وتكون الرئاسة لرئيس الدائرة المذكورة .

@ التعليق:

فى هذه المادة نجد المشرع قد الزم بضرورة وجود محكما عن صـــاحب العمـــل ومحكـــم عـــن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية ومحكم عن الوزارة المختصـــة يختـــاره الوزيـــر المختص والوزارة المختصة هى وزارة القوى العاملة والهجرة حيـــث أنـــها ووحداتـــها فـــى المدريات يقع على عاتقها الدور الأكبر فى نظام التحكيم فى منازعات العمل كما أن لها دورهـــا الرئيسى فى التوفيق وفقا لأحكام القانون. وقد أكد المشرع على ضرورة وجود محكم احتيـــاطى

لكل من محكم صاحب العمل ومحكم التنظيم النقابي يحل محل المحكم الأصلى عند غيابـــه،وقـــد قصد بذلك تلافى إرجاء الجلسات فى حالة غياب المحكم الأصلى.(المذكرة الإيضاحية).

مادة (١٨٣)

تتولي نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائـــرة اختصاصـــها المركز الرئيسي للمنشأة، وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هـذا الباب أحكام قانون التحكيم فى المـــواد المدنيـــة والتجاريـــة، وقـــانون المرافعات المدنية والتجارية.

---

*يقابل هذا النص المادة ٩٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٩٨:إذا كان النزاع خاصا بعمال فرع من فروع منشأة تقوم بعمـــل فـــى منـــاطق متعـــددة إختصت بنظره هيئة التحكيم التى يقع فى دائرة إختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة .

@ التعليق:

وقد جاء نص المادة ١٨٣ مطابقا للقواعد العامة وما يجرى عليه العمل من حيث الاختصـــاص فى حالة تعدد فروع المنشأة إذ يكون الاختصاص المحلى لهيئة التحكيم التى يقع فـــى دائرتـــها المركز الرئيسى للمنشأة،وتطبق هيئة التحكيم فيما لم يرد بشأنه نـــص خـــاص أحكـــام قـــانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية، وقانون المرافعات المدنية والتجارية.

مادة (١٨٤)

يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجـــاوز ميعادهـــا خمسة عشر يوما من تاريخ ورود ملف النزاع إلي الهيئـــة ، ويخطـــر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع بالجلسة المحـــددة قبل ثلاثة أيام علي الأقل من تاريخها بكتاب موصي عليه بعلم الوصول

---

*يقابل هذا النص المادة ٩٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ٩٩: يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة للنظر فى النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق الموضوع من مجلس تسوية المنازعات ويخطر به الأعضاء وممثلـــو طرفى النزاع بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل .

@ التعليق:

يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع فى مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما مـــن تـــاريخ ورود ملف النزاع إلي الهيئة من الجهة الإدارية، ويقوم بإخطار أعضاء الهيئة وممثل الـــوزارة المختصة وطرفى النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام علي الأقل من إنعقادها بكتاب موصـــي عليه بعلم الوصول.ويهدف المشرع من تحديد المواعيد الحث على سرعة الفصل فى الـــنزاع.(المذكرة الإيضاحية).

مادة (١٨٥)

يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيـــم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٠٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٠٠: يحلف عضوا هيئة التحكيم أمام رئيسها بأن يؤديا مهمتهما بالذمة والصدق.

@ التعليق:

حلف اليمين مسألة جوهرية وفىحالة إغفال حلف اليمين تبطل الإجراءات وكذلك يبطل الحكـــم لأن الأعضاء لهم صوت فى المداولات ويعتبرون بمثابة قضـــاه.ويصح إثبـــات هـــذا الاجـــراء بمحضر جلسة أول نزاع يعرض على الهيئة دون ما حاجة الى تكرار لإثباته بمحضر كل نـــزاع تال،كما يصح أن يكون له محضر خاص قائم بذاته.

مادة (١٨٦)

تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مدة لا تجاوز شهرا من بدء نظره ، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع علي جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٠١ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٠١: تنظر هيئة التحكيم فى النزاع المعروض عليها وتفصل فيه فى مدة لا تجاوز عشرين يوما من بدء نظره .ويحضر الطرفان أمام هيئة التحكيم شخصيا أو بوكيل عن كل منهما . وللهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وندب أهل الخبرة ومعاينة المصانع ومجال العمل والإطلاع علىجميع المستندات ودفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع وإتخاذ الإجراءات التى تمكنها من الفصل فيه .وللهيئة توقيع الجزاءات المقررة فى القوانين النافذة عن تخلف أحد الخصوم عن إيداع المستندات والمذكرات المؤيدة لدفاعه أو تخلف الشاهد دون عذر مقبول عن الحضور أو إمتناعه عن أداء اليمين أو الإجابة .

@ **التعليق:**

حث المشرع هيئة التحكيم على سرعة الفصل فى النزاع المعروض عليها وحددلها مدة لا تجاوز شهرا من تاريخ الجلسة الأولى،على أن تأخر هيئة التحكيم فى الفصل فى النزاع لا يترتب عليه بطلان قرارها الذى تصدره بعد هذه المدة. ولهيئة التحكيم ما للمحكمة من صلاحيات من حيث سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال العمل على الطبيعة والإطلاع علىجميع المستندات والأوراق الخاصة بالنزاع وإتخاذ الإجراءات التى تمكنها من الفصل فيه بعد أن تكون قد تكونت عقيدتها.

مادة (١٨٧)

تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعى يمكن تطبيقه حكم القاضى بمقتضي العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضي مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم توجد فبمقتضي مباديء القانون الطبيعى وقواعد العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة.

ويصدر الحكم بأغلبية الآراء، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٠٢ (فقرة ١،٢) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٠٢(فقرة ١،٢): تطبق هيئة التحكيم التشريعات المعمول بها ولها أن تستند الى أحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادىء العدالة وفقا للحالة الإقتصادية والإجتماعية العامة فى المنطقة .ويصدر قرار الهيئة بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر من محكمة الإستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة الإستئناف المختصة .

@ التعليق:

فى هذه المادة طبق المشرع ما هو وارد فى القانون المدنى من أنه إذا لم يوجد نص تشريعى يمكن تطبيقه حكم القاضى بمقتضي العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضي مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم توجد فبمقتضي مباديء القانون الطبيعى وقواعد العدالة (مادة ١/٢مدنى) وكل ذلك وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة.ويصدر قرار هيئة التحكيم بأغلبية الآراء فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس، ويجب أن يكون مسببا شأنه شأن أى حكم قضائى وقد إعتبره القانون بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف المختصة بعد تذييله بالصيغة التنفيذية.

مادة (١٨٨)

علي هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصي عليه مصحوبا بعلم الوصول، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.

وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلي الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم في سجل خاص، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول علي صورة من هذا الحكم.

ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض.

وتتبع في الإعلان والطعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية.

---

*يقابل هذا النص المادة١٠٢ فقرة(٣،٤،٥) من قانون العمل رقم١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٠٢ فقرة(٣،٤،٥): ولكل من طرفى النزاع أن يطعن فى القرار أمام محكمة النقض بالشروط والأوضاع والإجراءات المقررة فى القوانين النافذة .

وعلى رئيس الهيئة إعلان طرفى النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب مسجل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد إعلان طرفى النزاع على الوجه المذكور فى الفقرة السابقة الى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق القرار فى سجل خاص ، وإيداع الملف بمحفوظاتها وتعطى مستخرجات منها لذوى الشأن

@ التعليق:

بعد صدور حكم هيئة التحكيم أوجبت هذه المادة على ضرورة أن تعلن هيئة التحكيم طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصي عليه مصحوبا بعلم الوصول، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره وهذا الميعاد تنظيمى لايترتب على الإعلان بعد فواته أى بطلان ·وعقب

انتهاء الفصل فى النزاع وصدور قرار هيئة التحكيم وإعلانه ترسل الهيئة ملـــف الـــنزاع بعــد إخطار طرفيه إلي الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم في سجل خاص، ويكون لكـل ذي شأن حق الحصول علي صورة من هذا الحكم.

ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض ،ولا يجوز الطعــن فـــى الحكـم الصادر من هيئة التحكيم إلا أمام محكمة النقض وفى الأحوال الآتية فقط:-

١- إذا كان الحكم المطعون فيه مبنيا على مخالفة للقانون أو خطأ فى تطبيقه أو فى تأويله.

٢- إذا وقع بطلان فى الحكم أو بطلان فى الاجراءات أثر فى الحكم.

مادة (١٨٩)

تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعـــد الخاصـــة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون التحكيـــم فـــى المواد المدنية والتجارية.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٠٣ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٠٣: تطبق على القرارات الصادرة من هيئة التحكيم الأحكام الخاصة بتصحيـــح الأحكـــام وتفسيرها المنصوص عليها فى القوانين النافذة ، كما تطبق بشأن رد أعضاء هيئة التحكيم مـــن غير القضاة وتنحيتهم ما يسرى على رئيس الهيئة من الأحكام الخاصة برد القضاة وتنحيتـــــهم المنصوص عليها فى تلك القوانين .

@ التعليق:

تهدف هذه المادة الى سريان قواعد تفسير الأحكام وتصحيحها الواردة فى قـــانون المرافعـــات رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ على القرارات التى تصدرها هيئات التحكيم،فتتولى الهيئة تصحيح ما يقع فى حكمها من أخطاء مادية بحته كتابية أو حسابية وذلك بقرار تصدره من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الخصوم من غير مرافعة.ويجرى كاتب المحكمة هذا التصحيح على نسخة الحكـم الأصلية ويوقعه هو ورئيس الجلسة ويجوز الطعن فى القرار الصادر بـــالتصحيح إذا تجـــاوزت هيئة التحكيم فيه حقها المنصوص عليه فى الفقرة السابقة.

مادة (١٩٠)

تختص هيئة التحكيم بنظر الإشكالات في تنفيذ الأحكـــام الصـــادرة عنها، وذلك وفقا للقواعد المقررة في قانون التحكيم فى المواد المدنيـــه والتجارية.

ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عـدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محـــاكم الاســـتئناف، وتتولـــي الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل ســـنة قضائيـــة تحديـــد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات.

ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكميـــن عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٠٤ ، ١٠٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٠٤: يرفع ما يعرض فى التنفيذ من إشكالات الى هيئة التحكيم بوصفها قضايـــا للأمـــور المستعجلة إذا كان المطلوب إجراء وقتيا ويسرى على هذه الإشكالات الأحكام الخاصة بإشكالات التنفيذ الواردة فى القوانين المعمول بها

مادة ١٠٦:يحدد وزير العدل بالاتفاق مع وزير الدولة للقوى العاملة والتدريـــب عـــدد هيئـــات التحكيم ومقارها والإختصاص المحلى لكل منها وبدل حضور الجلســـات لمندوبـــى الـــوزارات المعنية الممثلة بهيئات التحكيم.

@ التعليق:

أوجبت هذه المادة أن يتم الاستشكال في تنفيذ الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم أمـــام نفـــس الهيئة التى أصدرته والتى تنظره بوصفها قاضيا للأمور المستعجله وتطبـــق بشـــأنه القواعـــد المقررة في قانون التحكيم فى المواد المدنيه والتجارية. ويحدد وزير العدل بقرار منه بالاتفـــاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الاســـتئناف ، وتتولـــي

الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات.كما نصت المادة على ضرورة أن يتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة.

مادة (١٩١)

عدا المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي- في حالة عدم قبول أي منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما- الاتفاق علي اللجوء للتحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا الباب.

ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وترا.

ويكون حكم التحكيم ملزما للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة أختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ويكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء علي طلب أي من ذوي الشأن.

ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم.

ويتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

إستحدث المشرع فى هذه المادة حكما يقرر أنه عدا المنشأت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي- في حالة عدم قبول أي منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما- الاتفاق علي اللجوء للتحكيم الخاص بدلا من هيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا الباب ·ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن يكون عددهم وترا ،ويكون حكم التحكيم ملزما للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة التحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة أختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ويكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناء علي طلب أي من ذوي الشأن ·ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم،على أن يتبع فيما لم تتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

مادة (١٩٢)

للعمال حق الاضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

وفي حالة إعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية علي الاضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب علي اللجنة النقابية- بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه-

إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصـــة قبـل التـــاريخ المحدد للاضراب بعشرة أيام علي الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار بـــاعتزام العمـــال الإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلي الأخيرة بعـــد موافقـــة مجلـــس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطـــار المشار إليه.

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطـــار الأســـباب الدافعـــة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع نص جديد يعطى الحق للعمال فى الإضراب صراحة وهى تعتبر المرة الأولى التى ينص فيها صراحة على حق العمال فى الإضـــراب فـــى أحـــد نصـــوص أو تشريعات قانونية .

وبالتالى فقد أصاب المشرع حينما أورد هذا النص والذى جاء ليصحح ثغرة كبيرة فـــى النظـــام التشريعى فى مصر كانت دائما مثار نقد من جانب منظمة العمل الدولية.حيـــث أن مصـــر قـــد صدقت على كل من الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشـــأن الحريـــة النقابيـــة وحمايـــة حـــق التنظيم،والاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشـــأن تطبيـــق مبـــادئ حـــق التنظيـــم والمفاوضـــة الجماعية،وبموجب هذه الاتفاقية فإن حق الإضراب مكفول للمنظمات العمالية ويمتنـــع علـــى الدول الأعضاء إتخاذ أى إجراء من شأنه حرمان النقابات من ممارسة هذا الحـــق،وبتصديـــق مصر على هذه الاتفاقيات تصبح أحكامها طبقا للدستور جزء مـــن القـــانون الداخلـــى ويلـــتزم المشرع باحترام هذه الأحكام.

@ وقد أعطى المشرع للعمال حق الإضراب السلمى باعتباره إجراء سلميا تمارسه منظماتـــهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك وفقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون بما لا يضر بمصالح صاحب العمل أو المصلحة العامة.

وتنظم المادة ذاتها الاجراءات الواجب إتباعها فى حالة عزم عمال المنشـــأة علـــى الإضـــراب فتوجب أن يكون الطلب مقدما من اللجنة النقابية للمنشأة بعد موافقة النقابة العامة بأغلبية ثلثى عدد أعضائه،وفى حالة عدم وجود اللجنة النقابية يكون الإخطار بالعزم علـــى الإضـــراب مـــن العمال للنقابة العامة المعنية بعد موافقة مجلس الإدارة بأغلبية ثلثى عدد أعضائه. كمـــا تنـــص على أنه يلزم فى الحالتين المشار إليهما إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة بكتاب بعلم الوصول قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل.

@ وتوجب أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له.

وسوف نستعرض الآن التوقف عن العمل من جانب العمال وهو ما يعرف بالإضراب ٠

تعريف الإضراب:

الإضراب هو إنقطاع العمال جملة، أو فريق منهم، عن تأدية العمل بقصد تحقيق غرض معيـــن، وهو فى الغالب وسيلة لإرغام صاحب العمل على إجابة مطالبهم ، وقد يتخذ الإضراب شكلا آخر وهو أن يحضر العمال الى مكان العمل ولكنهم يمتنعون عن تأدية العمل ويتظلمون منه .

أسباب الإضراب:

١-عدم صرف المستحقات المالية للعمال من قبل صاحب العمل٠

٢-تعسف صاحب العمل مع العمال خاصة فى عدد ساعات العمل وصرف الأجر الإضافى٠

٣-شعور العمال بعدم الأمان نتيجة لكثرة حالات الفصل بدون مبررات معقولة٠

أنواع الإضراب:

١-الإضراب العاد ى:

أى الإنقطاع عن العمل لجماعة أو لفريق من العمال .

٢-الإمتناع عن العمل:

أى الحضور الى مكان العمل مع الإمتناع عن تأديته .وقد أطلق على هذا النوع من الإضـــراب فى الفقه الفرنسى(بالإضراب الصامت) أى يجلس العمال المضربون فى أمـــاكن عملـــهم دون إحداث أية مشاغبات أو تخريب للآلات٠

كما أشار الفقه الفرنسى الى أنواع أخرى من الإضراب أهمها ·

٣-الإضراب التقليدى:

ويتم بتخطيط سابق ويكون معلوما لإدارة المنشأة سلفا وتتعلق أسبابه بظروف العمـــل كزيـــادة الأجور أو تحسين أى شرط من شروط العمل ·

٤-الإضراب المتتابع أو الدائر:

ويحدث فيه التوقف فئويا وبصورة متتابعة فنية، فتتوقف مجموعة من عمـــال المنشـــأة لمـــدة معينة، ثم تعود الى العمل، لتبدأ مجموعة أخرى فى التوقف وهكذا، أى لا تضرب كـــل الفئـــات مرة واحدة·

٥-الإضراب المستتر أو الجزئى :

وفيه يتفق العمال على التباطؤ فى العمل، وهذا النوع من الإضراب لايترك فيه العمال عملـــــهم كلية ولكن يخفضون كفاءة العمل بصورة إختيارية تؤدى فى النهاية الى خفض معدلات الإنتـــاج بنسب متفاوتة، وقد يلجأ العمال فى هذا النوع من الإضراب الى تقليل العمل فى جزء معين مـــن المنشأة يكون له تأثير على بقية خطوط الإنتاج·

٦-الإضراب المفاجىء:

وهو الذى يتفق عليه العمال دون علم إدارة المنشأة وينفذونه بصورة فجائية تؤدى الـــى شـــل العمل بالمصنع فى جميع أقسامه.

٧-الإضراب مع الإعتصام:

وفيه يقوم العمال بالإضراب عن العمل مع عدم مغادرة مكان العمل·

مادة (١٩٣)

يحظر علي العمال الإضـــراب أو اعلانـــه بواســـطة منظماتـــهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلـــك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على حظر الإضراب من العمال أو اعلانــــه بواســطة منظماتـــهم النقابية،بهدف تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها حتى تســتقر علاقــات العمــل، وكذلك حظر المشرع الإضراب خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

مادة (١٩٤)

يحظر الإضراب أو الدعوة إليه فـــي المنشــآت الاســتراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومـــــي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على حظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاســـتراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات التي تقدمـــها أو الى الاضطراب فى الحياة اليومية لجمهور للمواطنين. وأشارت المادة الى صـــدور قــرار مــن رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.

مادة (١٩٥)

يترتب علي الإضراب المشار إليه فى المادة (١٩٢) مــــن هــذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:
فى هذه المادة يؤكد المشرع على بيان أثر الإضراب على عقد العمل فترتب عدم استحقاق الأجر خلال مدة الإضراب مع إعتبار العامل إجازة بدون أجر.وبالتالى يجب علـــى المنظمـــة النقابيـــة المسئولة عن الإضراب أن توفر السيولة الكافية لسداد أجور العمال التى طلبت منهم الإضـــراب طوال الفترة،وهذا يتطلب وجود صندوق خاص بالإضراب.

مادة (١٩٦)

يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلـي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالـة بها، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها فـــي هذا القانون.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٠٧ فقرة(٣،٢) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٠٧: ولا يجوز لأصحاب الأعمال وقف العمل كليا أو جزئيا أو تغيير حجـــم المنشـــأة،أو نشاطها إلا بعد الحصول على موافقة هذه اللجنة. ويلغى كل حكم يخالف هذا النص.

@ التعليق:
فى هذه المادة أعطى المشرع الحق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية إغلاق منشاته كليـــا أو جزئيا،أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالـــة بـــها وذلـــك وفقـــا للأوضـــاع وبالشروط المبينة فى المواد من (١٩٧)وحتى (٢٠١).المذكرة الإيضاحية.

تعريف التوقف عن العمل من جانب صاحب العمل وهو ما يسمى (الإغلاق الكلى أو الإغلاق الجزئى)•

يقصد بوقف العمل إغلاق المنشأة مؤقتا أو نهائيا سواء أكان هذا الإغلاق كليا شاملا للمنشأة كلها، أو جزئيا خاصا ببعض أقسام العمل، أو كان بتوفير بعض العمال، وسواء طلبت الترخيص لها فى ذلك من الجهات المختصة أم لم تطلب .

وقد أورد قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣فى المادة رقم (٩)الآتى نصه:

لايمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات الناشئة طبقا للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ولا يترتب على إدماج المنشأة فى غيرها، أو إنتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع، ولو كان بالمزاد العلنى، أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإ لتزامات الناشئة عن هذه العقود .

@ لقد أورد المشرع فى هذه المادة جميع الحالات التى تتعرض لها المنشأة ،وسوف نتناولها بإيجاز.

١-حل المنشأة :

الحل لا يرد إلا على الشخص الإعتبارى صاحب المنشأة وهو يقابل الوفاة بالنسبة للشخص الطبيعى ويترتب على حل المنشأة إما إغلاقها نهائيا أو التصرف فيها للغير .

٢-تصفية المنشأة :

التصفية كنظام مستقل بذاته لا وجود لها فى القانون المصرى وإنما يستعمل لفظ التصفية عندنا إما بمعناه الدارج للتعبير عن إنهاء نشاط معين، وإما بمعنى قانونى فيما يقوم به سنديك التفليسة أو مصفى الشركة أو التركة من حصر الأموال والديون وتأدية الحقوق الى أصحابها، وهذا قد يؤدى الى إغلاق المنشأة أو التصرف فيها للغير .

٣-اغلاق المنشأة :

الإغلاق قد يكون نهائيا وقد يكون مؤقتا، وفى الحالتين قد يكون سببه راجعا الى فعل من جانب صاحب العمل سواء كان إيجابيا أو سلبيا وقد يكون راجعا لسبب أجنبى أو قوة قاهرة .

وتنص المادة ٣٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على إنه إذا حضر العامل الى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة العمل، وحالت دون ذلك أسباب ترجع الى

صاحب العمل، إعتبر كأنه أدى عمله فعلا وإستحق أجرة ، إما إذا حضر وحالت بينـــه وبيـــن مباشرة عملة أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل إستحق نصف أجرة .

٤-إفلاس المنشأة :

الإفلاس وصف يلحق الشخص، فالمقصود هو إفلاس صاحب العمل، وإن كان لا يوجد ما يمنـــع من القول بإفلاس المنشأة كأثر أو كنتيجة لإفلاس صاحبها سواء كانت منشأة فردية أو شركة . والإفلاس قد يكون بالتقصير أو بالتدليس، وهو فى الحالتين يغل يد المفلس عن إدارة أموالـــه وينوب عنه فى إدارتها السنديك الذى حدد له القانون مهاما معينـــة، وقـد يلتبـس الإفـلاس بالتصفية وذلك فى حالة ما إذا رأى السنديك أن الظروف تحتم تصفية المنشأة أو بيعها بالمزاد العلنى لسداد الديون المستحقة عليها.

٥-دمج المنشأة :

يقصد بإدماج المنشأة فى أخرى ضم المنشأتين أو مزجهما، وفى الحالة الأولى تنقضى المنشأة المدمجة وتبقى المنشأة الدامجة، وفى الحالة الثانية تنقضى المنشأتان وتنشأ منشأة جديدة . ولا تنتهى عقود العمل الخاصة بالمنشأة المندمجة بل تنفذ قبل المنشأة الدامجة التى تعتـــبر خلفـا بالمعنى الوارد بالمادة التاسعة بقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ولا يمنع الإدمـــاج مـــن وفاء الشركة الدامجة لإلتزامات صاحب العمل الذى إنتقلت ملكيته للشركة الدامجة قبل عمالـــه، وذلك لعموم نص المادة التاسعة من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

٦-إنتقال ملكية المنشأة بالإرث :

ليس لإنتقال ملكية المنشأة بوفاة صاحب العمل الى خلف عام أثر على عقـــد العمـــل، ويتفـــق إنصراف أثر العقد الى الخلف العام (الوارث) مع ما تقضى به القواعد العامة.

٧-إنتقال ملكية المنشأة بأى تصرف آخر :

من التصرفات الناقلة للملكية البيع والوصية والهبة والنزول .

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة ٢٥٤ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الـــذي يخـــالف حكـــم المادة (١٩٦) بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (١٩٧)

في تطبيق أحكام المادة السابقة،على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض.

ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العامل الذين سيتم الاستغناء عنهم.

وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه.

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخري تشكل لهذا الغرض ،ويترتب علي التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.

ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلا عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر،وممثلا عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٠٧ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٠٧: يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل لجنة للبت فى طلبات المنشآت لوقف العمل كليا أو جزئيا أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ويحدد القرار

اختصاصات هذه اللجنة والإجراءات الخاصة بها والوزارات والهيئات التى تمثل فيها.

@ **التعليق:**

فى هذه المادة أكد المشرع على ضرورة أن يتقدم صاحب العمل بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض،وأن يتضمن طلبه أسباب الإغلاق وأعداد وفئات العامل الذين سيتم الاستغناء عنهم.علي أن تقوم هذه اللجنة بإصدار قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب،وتوجب أن يشمل القرار علي بيان تاريخ تنفيــذه فــى حالة ما إذا كان صادرا بقبول الطلب. كما تجيز المادة لصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القــرار أمام لجنة أخري تشكل لهذا الغرض ويترتب علي التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقــف تنفيذه.وذلك حتى تبت اللجنة فى التظلم. وتنيط المادة فى فقرتها قبل الأخيرة برئيــس مجلــس الوزراء تشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.مع مراعاة أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثــلا عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصــر،وممثــلا عــن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

& **العقوبة:**

وطبقا لنص المادة ٢٥٥ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيــا مــن أحكام المادة (١٩٧) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه ٠

مادة (١٩٨)

يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابيــة العماليــة المعنيــة بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشــأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها.

ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارا من التاريخ الذي تحــدده اللجنــة التي نظرت الطلب أو التظلم علي حسب الأحوال.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:
توجب المادة ١٩٨ على صاحب العمل إخطار العمال والمنظمة النقابية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها على أن يكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارا من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:
وطبقا لنص المادة ٢٥٥ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (١٩٨) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه ٠

مادة (١٩٩)

في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ وتعتبر الاقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.

وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:
فى هذه المادة راعى المشرع البعد الاجتماعى بالإضافة الى البعد الاقتصادى وذلك فى حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، فأكد على أنه فى حالة عدم تطبيق المعايير الموضوعية ضمن الاتفاقية الجماعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، أكد على

صاحب العمل ضرورة التشاور مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ.ويجب مراعاة أن الاقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن. كما أكد المشرع على ضرورة أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

مادة (٢٠٠)

يحظر علي صاحب العمل التقدم بطلب الأغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على مبدأ سبق أن طبقه على العمال وهو حظر الإضراب أثناء مراحل الوساطة والتحكيم،وبالتالى فهو من خلال هذه المادة يطبق نفس المبدا على صاحب العمل بعدم التقدم بطلب الأغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.(المذكرة الإيضاحية).

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة ٢٥٥ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (٢٠٠) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه ٠

مادة (٢٠١)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي،كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدني للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل فى شروط العقد وفقا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبررا من جانب صاحب العمل،ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من (١٩٦ - ٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهي عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

أكد المشرع فى هذه المادة على مبدأ مستحدث يتناسب مع المرحلة الحالية التى يمر بها الاقتصاد المصرى،وأهمية الحفاظ على العمالة وذلك بإعطاء صاحب العمل فرصة الاحتفاظ بالعمالة فى حالة مرور منشأته بظروف إقتصادية صعبة،وله فى ذلك أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدني للأجور.وهنا يهدف المشرع الى إمكانية الرجوع الى شروط العقد السابقة فى حالة خروج المنشأة من الظروف الصعبة،وهذا يؤدى الى تعميق روح التعاون بين العمال وصاحب العمل.ولكن فى نفس الوقت أعطى المشرع للعامل الحق فى أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبررا من جانب صاحب العمل. وفى هذه الحالة حدد المشرع مكافأة للعامل تتناسب مع فترة خدمته لدى صاحب العمل، وهذه المكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.



الكتاب الخامس

السلامة والصحة المهنية

وتأمين بيئة العمل



الباب الأول

التعاريف ونطاق التطبيق

١-نجد أن البعض يفرق بين لفظ الصحة العامة والصحة المهنية.
باعتبار أن الصحة العامة لها وسائل عامة على مستوى المجتمع والأفراد والجماعات، أما الصحة المهنية فهي تختلف من مهنة إلى أخرى حسب طبيعة العمل في هذه المهنة، ولذا تهدف الصحة المهنية إلى تحديد المواصفات البدنية والصحية التي تلزم كل مهنة على حدة، فالعاملين في مجال البناء تختلف مواصفاتهم عن العاملين في مجال التعليم مثلاً، ولذا تسعى الصحة المهنية إلى التأكد من توافر الاستعدادات الجسمانية اللازمة لكل عمل والمحافظة على هذه الاستعدادات أي أنها تبحث عن اللياقة الصحية للعاملين وتحافظ عليها.

٢-أهداف الأمن الصناعي:
وفي إطار ما سبق، يمكن القول بأن أهمية توفير الأمن الصناعي ترجع لتحقيق الأهداف التالية:

أ-يساهم الأمن الصناعي في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض معدلات حوادث وإصابات العمل، والناتجة أيضا عن تخفيض فترات الغياب وتوقف العمل نتيجة لعدم توافر بيئة العمل المادية السليمة.

ب-يساهم الأمن الصناعي في تخفيض تكاليف الإنتاج الناتجة عن تخفيض الفاقد في المواد والتالف والناتج عن استخدام نظم آلية وميكانيكية متقدمة، كما أن وجود هذه النظم وهذه المواد يساهم في تخفيض فترات توقف الإنتاج وعدم تعطيله نظير نظم الإصلاح والصيانة المفاجئة.

جـ-إن وجود نظام فعال للأمن الصناعي يساهم في اجتذاب العمالة الماهرة والكفاءات المتميزة.

د-استقرار العمالة في العمل، أي زيادة درجة رضا العامل عن عملة وارتباطه الوثيق بالآلة والبيئة التي يعمل فيها مما يؤدي إلى تخفيض معدلات دوران العمل.

هـ-يحقق الأمن الصناعي المتميز كفاءة إنتاجية عالية النظير بسبب وجود إنتاج عالي الجودة ومعتدل التكاليف.

و_ وارتباطا بما سبق، فإن إستراتيجية الأمن الصناعي تحقق أهدافا مباشرة للعاملين نحو حمايتهم من الأمراض والعاهات والحفاظ عليهم وعلى إمكانياتهم البدنية والنفسية، كما أنها تحقق لهم مكاسب مادية كبيرة ناتجة عن زيادة الإنتاج وارتفاع الناتج الكلي للمنظمة.

مادة (٢٠٢)

يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتيــــة المعـــانى المبينة قرين كل منها:

(١) إصابة العمل، والأمراض المهنية، والأمراض المزمنة التعـــاريف الواردة لها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.

(٢) المنشأة : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديــــره شـــخص مـــن أشخاص القانون العام أو الخاص.

(٣) المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب:كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٠٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٠٨: يقصد بالمنشأة في تطبيق أحكام هذا الباب.

كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.

@ **التعليق:**

فى هذه المادة نجد المشرع وحرصا منه على السياسة المتبعة فى التوحيد بيـــن أحكـــام هـــذا القانون وأحكام قانون التأمين الاجتماعي قد أخذ نفـــس التعـــاريف الـــواردة بقـــانون التـــأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فيما يتعلق بإصابة العمل، والأمراض المهنيـــة، والأمـــراض المزمنة.(المذكرة الإيضاحية).

وفقا للمادة الخامسة من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ يقصد بـــ:-

إصابة العمل:الإصابة المبينة بجدول الأمراض المهنية أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه،وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمـــل متـــى توافرت فيها الشروط والقواعد التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية بالاتفاق مع وزير الصحة.وأيضا يعتبر فى حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشـــرة

عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحـــراف عــن الطريق الطبيعي.

الأمراض المهنية: هى الأمراض التى يصاب بها أحد العاملين والتى تم بيانها بجدول الأمـــراض المهنية الملحق بقانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته.

الأمراض المزمنة: صدر القرار الجمهورى رقم ٦٩٥ لســـنة ١٩٨٤ بشـــأن تحديـــد الأمـــراض المزمنة التى يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضا يعادل أجره كاملا طوال مدة مرضه الى أن يشفى أو تستقر حالته.

المنشأة : هى كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشـــخاص القـــانون العـــام أو الخاص. وأيا كان نشاطها،فيستوى أن يكون تجاريا أو صناعيا أو زراعيا أو مهنيا أو اقتصاديـــا أو غير ذلك،كما يستوى أيضا أن يكون لهذا المشروع أو المرفق الشخصية المعنوية أم ليس له هذه الشخصية. ولا تمييز بين مالك أو مدير المشروع أو المرفـــق فيســـتوى أن يكـــون مـــن أشخاص القانون العام أو الخاص.

المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص. ومما هو جدير بالذكر أن القانون العام هو الـــذى يحكـــم العلاقات المتصلة بحق السيادة فى الجماعة أو يتعلق بتنظيم السلطات العامة فيها،أما العلاقـــات القانونية المتصلة بهذا الحق أو المسائل غير المتعلقة بهذا التنظيم فيحكمها القانون الخاص.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٦ من القانون يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الكتاب الخـــامس بشـــأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له بالحبس مدة لا تقـــل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدي هـــاتين العقوبتين. وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة السابقة وجوبيتيـــن إذا ترتب علي الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة. وتضاعف الغرامة في حالـــة العـــود. ويكـــون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولا بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون .

مادة (٢٠٣)

تسري أحكام هذا الكتاب علي جميع مواقــــع العمــل، والمنشــآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية.

كما تسري أيضا علي المسطحات المائية بجميع أنواعها ووســــائل النقل المختلفة.

***يقابل هذا النص المادة ١٠٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٠٩: تسرى أحكام هذا الباب على جميع المنشات بالقطاع الخاص- ووحـــدات القطــاع والجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة.

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع حكما خاصا راعى فيه التطورات الحديثة والمتعلقــة بحمايــة البيئة فقرر فى المادة ٢٠٣ من هذا القانون أن تسرى أحكام هذا الكتاب علـــي جميـــع مواقـــع العمل، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية. كما تســـري أيضا علي المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.وذلك حتى يسرى القـــانون على جميع الوحدات الثابتة والمتحركة.(المذكرة الإيضاحية).

الباب الثاني
مواقع العمل والإنشاءات والتراخيص

مادة (٢٠٤)

يراعي عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقا لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن.

---

*يقابل هذا النص المادة ١١٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١١٠: يراعى في اختيار مواقع العمل وإنشائها توافر الاشتراطات النصوص عليها في القوانين المانحة للرخص رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ في شأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها. ورقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٦ في شأن المحال العامة. ورقم ٣٧٢ لسنة ١٩٥٦ فيشأن الملاهي والتي يصدر بتجديدها قرار من وزير الدولة للإسكان بعد موافقة وزير الدولة للصحة والقوى العاملة والتدريب ووزراء الصناعة والري والداخلية.

@ التعليق:

فى هذه المادة اكد المشرع على ضرورة مراعاة البعد البيئى للمنشآت عند الترخيص حتى لا تكون المنشآت الجديدة مصدرا لتلوث البيئة.(المذكرة الإيضاحية).

مادة (٢٠٥)

تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المائية والرى والكهرباء والداخلية وشئون البيئة.

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ، وتختص هذه اللجنة بما يلي :

(١)وضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام.

(٢)الموافقة علي اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها علي أن يكون إصدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة،مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة في هذا الشأن.

---

*يقابل هذا النص المادة ١١١ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١١١: تصدر التراخيص المنصوص عليها في القوانين المشار إليها في المادة السابقة من أجهزة الإسكان بعد أن تعرض على لجنة مكونة من الأجهزة القائمة عل شئون القوى العاملة والإسكان والصحة والصناعة بالمجالس المحلية وذلك فيها عدا المحال والمنشات الصغيرة التي تحدد بقرار من وزير الدولة للإسكان بعد موافقة الوزراء المنصوص عليهم في المادة السابقة فيصدر التراخيص بالنسبة إليها من أجهزة الإسكان بالمجالس المحلية دون العرض على اللجنة.وتخص الجنة المشار إليها كذلك بتجديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل المقدم عنه طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدار الترخيص وتجميع اللجنة مرتين على الأقل شهريا ولمندوبي كل من الجهات الممثلة في اللجنة التفتيش عند إنشاء المحل والتحقق من مراعاة اشتراطات ومستلزمات السلامة والصحة المهنية المقررة في عملية لإنشاء والتجهيز.

@ التعليق:

فى هذه المادة حدد المشرع مكان تشكيل هذه اللجنة داخل وزارة الصناعة ووضح اختصاصات هذه اللجنة فى بندين الأول خاص بوضع المعايير والاشتراطات لمنح التراخيص للمحال

والمنشأت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيات العامة والوحـدات الاقتصاديـة التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع العام.والبند الثانى خاص بالموافقـة علي اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشأت المشـار إليـها،وحـدد مكـان إصـدار التراخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة.

مادة (٢٠٦)

تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضويـة ممثلى الوزارات بالمحافظات المختلفة المشار إليها في المادة السابقة. ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص وتختص بما يلي

أ - متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشـآت المشـار إليها في المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص.

ب - منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطـاع الاستثماري بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية.

---

*يقابل هذا النص المادة ١١٣ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١١٣: تشكل لجنة برئاسة وكيل وزارة الصناعة المختص وعضوية وكلاء وزارات القـوى العاملة والتدريب الإسكان والصحة والري. وتتولى هذه اللجنة اختصاصات اللجنة المنصـوص عليها في المادة ١١١ بالسنة إلى المحال والمنشات الصناعية التي تنشئها أو تديرها الـوزارات أو الهيئات العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات القطاع العام وتتولـى إصـدار التراخيص الخاص بتلك المحال والمنشات الصناعية.

@ **التعليق:**

فى هذه المادة قرر المشرع تشكيل لجنة بكل محافظة وعهد برئاسة اللجنة الى سـكرتير عـام المحافظة بدلا من وكيل وزارة الصناعة كما كان فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ووضـع فـى

عضويتها ممثلى الوزارات بالمحافظات المختلفة المشار إليها في المادة السابقة.وأوكل الى المحافظ المختص اصدار قرار بتشكيل هذه اللجنة.كما حدد اختصاصات هذه اللجنة فى بندين الأول متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشأت المشار إليها في المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص.والبند الثانى منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثماري بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية.

مادة (٢٠٧)

تشكل لجنة محلية علي مستوي كل من : المركز والمدينة والحي، وذلك من ممثلى الأجهزة القائمة علي شئون الإسكان والقوي العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية.

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص وتختص هذه اللجنة دون غيرها بما يلي :

أ - منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص، وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان.

ب - تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل أو المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها.

ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة علي منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخري، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة بالرغم من أنها تتشابه مع المادتين رقم ١١٢،١١٤ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ إلا أننا نجد المشرع قد استحدث تشكيل لجنة محلية علي مستوي كل من : المركز والمدينة والحي، وذلك من ممثلى الأجهزة القائمة علي شئون الإسكان والقوي العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية.وذلك بهدف تسهيل الاجراءات على راغبى الحصول على التراخيص.وأعطى رئيس الوحدة المحلية حق اصدر قرار بتشكيل هذه اللجنة،بالاضافة الى أن المشرع حدد اختصاصات هذه اللجنة دون غيرها بما يلي :

أ – منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص، وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان.

ب – تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل أو المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها.

وفى الفقرة الأخيرة من هذه المادة أكد المشرع على ضرورة موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوي العاملة والهجرة علي منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخري، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها.

الباب الثالث
تأمين بيئة العمل

مادة (٢٠٨)*

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنيـــة وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفـل الوقايــة مــن المخــاطر الفيزيائية الناجمة عما يلى بوجه خاص:

أ - الوطأة الحرارية والبرودة.

ب - الضوضاء والاهتزازات.

ج - الإضاءة.

د - الإشعاعات الضارة والخطرة.

هـ - تغيرات الضغط الجوي.

و - الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية.

ز - مخاطر الانفجار.

---

*يقابل هذا النص المادة ١١٥(فقرة أولى بند ب) من قانون العمل رقــم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١١٥ (فقرة أولى بند ب): على المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أمــاكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره وعلى الأخص ما يأتي.

المخاطر الطبيعية: وهى كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل خطر أو ضــــرر طبيعي كالحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الكهرباء أو الإضاءة أو الضوضــاء أو الإشــعاعات

* الاتفاقية رقم ١٤٨ مادة ٤ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات.راجع ص ٣٩٧

الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص في الضغط الجوى الذي يجرى فيه العمـــل ويدخل في ذلك مخاطر الانفجار.

@ التعليق:

فى هذه المادة حرص المشرع على وقاية العمال من أخطار العمل وأضـــراره فـــألزم المنشـــأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفـــل الوقاية من المخاطر الفيزيائية والتى تؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة لعوامل خطــــر أو ضرر طبيعى والناجمة عما يلى بوجه خاص:

أ - **الوطأة الحرارية والبرودة:** والمقصود هنا هو اتخاذ الاشـــتراطات والاحتياطـــات الواجـــب توافرها لتهيئة جو العمل وتوفير أجهزة الوقاية الشخصية وتحديد المستويات المأمونة لدرجـات الحرارة العالية التى يمكن العمل تحت ظروفها دون حدوث مضاعفات للعـــاملين.وأيضـــا عنـــد تعرض العاملين لدرجات حرارة منخفضة فى بيئة العمل يجب مراعاة استخدام العامل فى جميـــع الظروف ملابس الوقاية المناسبة بحيث تغطى كافة أجزاء الجسم،كما يجب بعد التعرض لدرجات الحرارة المنخفضة توفير أماكن مزودة بالتدفئة المناسبة.

ب - **الضوضاء والاهتزازات:** والمقصود هنا هو اتخاذ الاشتراطات والاحتياطات الكفيلة لمنـــع أو تقليل الضوضاء والاهتزازات ذات الخطورة على صحة العاملين.

ج - **الإضاءة:** والمقصود هنا هو توفير الإضاءة الكافية المناسبة لنوع العمل الذى تجرى مزاولته سواء كانت إضاءة طبيعية أو صناعية.

د - **الإشعاعات الضارة والخطرة:** والمقصود هنا هو اتخاذ الاشتراطات والاحتياطات طبقـــا لمـــا جاء بالقوانين واللوائح الخاصة بالمواد المشعة والاشعات المؤينة والوقاية منها ويراعى الآتى:

-لايجوز استيراد او تصدير أو تصنيع أو حيازة أو تداول أو نقل أو تخزين أو التخلـــص مـــن أجهزة أشعة أو مادة مشعة إلا بعد الحصول على ترخيص من الجهة المختصة.

-لا يجوز استخدام الأشعة المؤينة أو العمل بها بأية صفة كانت إلا بعد الحصول على ترخيـــص بذلك من الجهة المختصة. وذلك بالإضافة الى الشروط الأخرى الواردة بالقرار الوزارى.

هـ - **تغيرات الضغط الجوى:** والمقصود هنا هو اتخاذ الاشتراطات والاحتياطات المناسبة وتوفـير أجهزة الوقاية الشخصية وتحديد المستويات المأمونة التى يمكن العمـــل تحـــت ظروفـــها دون حدوث مضاعفات للعاملين.

و -**الكهرباء الإستاتيكية والديناميكية:** والمقصود هنا هو الوقاية من المخاطر الناجمة عن الكهرباء الإستاتيكية وذلك بعمل توصيلة أرضية مع مراعاة الاشتراطات الفنية الهندسية اللازمة لجميع الآلات والمعدات التى تعمل بالكهرباء.وبالنسبة للوقاية من المخاطر الناجمة عن الكهرباء الديناميكية يجب اتخاذ الاحتياطات الواقية من أخطار الضغط العالى بمراعاة الاشتراطات الفنية اللازمة هندسيا سواء فى محطات توليد الكهرباء أو المحولات الكهربائية أو شبكات نقل القوى الكهربائية،مع وضع تحذيرات من وجود الضغط العالى.

ز -**مخاطر الانفجار:** والمقصود هنا هواتباع أسليب السلامة الآمنة فى حالة تداول أو نقل أو تخزين المواد القابلة للانفجار مع مراعاة استعمال أجهزة الإنذار المبكر الأوتوماتيكية.

مادة (٢٠٩)*

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلي الأخص :

أ - كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة.

ب -كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط.

---

*يقابل هذا النص المادة ١١٥(فقرة أولى بند أ) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١١٥ (فقرة أولى بند أ)المخاطر الميكانيكية: وهى كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب كمخاطر المباني والإنشاءات ومخاطر الأجهزة والآلات ومخاطر وسائل الانتقال والتداول ويدخل في ذلك مخاطر الانهيار.

@ **التعليق:**

---

* الاتفاقية رقم ١٤٨ مادة ٤ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات.راجع ص ٣٩٧

فى هذه المادة حرص المشرع على وقاية العمال من أخطار العمل وأضــراره فــألزم المنشــأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفــل الوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جســم صلــب وعلي الأخص :

أ – كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقـال والتداول ونقل الحركة: والمقصود هنا هو التأكد عند اســتخدام أو تركيــب الأجــهزة والآلات بأماكن العمل سواء كانت فى أغراض صناعية أو زراعية أو أغراض أخرى أن تكون مطابقـــة للمواصفات القياسية المعتمدة ومزودة بوسائل الوقاية الذاتية وأن تكون ملائمة لنوع وطبيعــة العمل،ويجب وضع لافتات إرشادية بجوار تلك الآلات والأجهزة توضح فيها تعليمــات الســلامة الفردية للوقاية من مخاطر العمل.

ب -كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط: والمقصود هنا هو أن تكون أعمال التشييد والبناء والحفر والهدم معتمــدة مــن الجــهات المختصــة وطبقــا للمواصفات الفنية والهندسية وعلى أن يراعى فيها توفــير احتياطــات واشــتراطات الســلامة والصحة المهنية.

مادة (٢١٠)*

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمــال مــن خطــر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخــاطر البيولوجية متي كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بــها وعلي الأخص :

أ - التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.

ب - مخالطة الآدميين المرضي والقيام بخدماتهم من رعايــة وتحــاليل وفحوص طبية.

* الاتفاقية رقم ١٤٨ مادة ٤ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات.راجع ص ٣٩٧

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة حرص المشرع على وقاية العمال من أخطار العمل وأضـــراره فـألزم المنشـــأة وفروعها بتوفير وسائل وقاية العمال من خطر الإصابـــة بالبكتريـــا والفيروســـات والفطريـــات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متي كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابـــة بها،وهنا نجد المشرع يراعى البعد الانسانى بوضع الحماية الكافية للعاملين المعرضين للمخاطر البيولوجية حتى يستمر هؤلاء العاملين فى تأدية رسالتهم دون خوف أو رهبة.

مادة (٢١١)*

تلتزم المنشأة وفروعـــها بتوفيروســـائل الوقايـــة مـــن المخـــاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبـــة والســـائلة والغازية مع مراعاة ما يلي :

أ - عدم تجاوز أقصي تركيز مسموح به للمـــواد الكيميائيـــة والمـــواد المسببة للسرطان التى يتعرض لها العمال.

ب -عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العتبة لكل منها

ج - توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزيـن وتداول واستخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.

د - الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمنـــا جميع البيانات الخاصة بكل مادة وبسجل لرصد بيئة العمـــل وتعـــرض العمال لخطر الكيماويات.

* الاتفاقية رقم ١٤٨ مادة ٤ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات.راجع ص ٣٩٨

هـ - وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحا بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطواريء المتعلقة بها، وعلي المنشأة أن تحصل علي البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد.

و - تدريب العمال علي طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.

---

*يقابل هذا النص المادة١١٥(فقرةأولى بند ج)من قانون العمل رقم ١٣٧لسنة ٨١ مادة ١١٥ (فقرة أولى بند ج) المخاطر الكيماوية: وهى ما تحدث من تأثير مواد كيماوية مستعملة أو تتسرب إلى جو العمل كالغازات أو الأبخرة والأتربة وما قد يوجد في بيئة العمل من سوائل ويدخل في ذلك مخاطر الحريق.

@ **التعليق:**

فى هذه المادة حرص المشرع على وقاية العمال من أخطار العمل وأضراره فألزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية.وهنا يجب على المنشأة مراعاة توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين من أخطار التعرض للمواد الكيمائية المستخدمة أو التى تتسرب الى جو العمل كالغازات والأبخرة وما قد يوجد فى بيئة العمل من سوائل وأحماض وبحيث لا تزيد عن الحدود المأمونة. كما أكد المشرع على تدريب العمال علي طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.

مادة (٢١٢)*

تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.

---

*يقابل هذا النص المادة ١١٥ (فقرة أولى بند د) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١١٥ (فقرة أولى بند د) المخاطر السلبية: وهى التي ينشأ الضرر أو الخطر من عدم توافرها كوسائل الإنقاذ والإسعاف ووسائل النظافة والتغذية.

@ التعليق:

فى هذه المادة حرص المشرع على وقاية العمال من المخاطر السلبية فألزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات علي الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية.

بالنسبة لوسائل الانقاذ: يجب توفير معدات وأدوات الانقاذ التى تحددها الجهة المختصة فى هذا الشأن،كما يجب أن تكون هذه المعدات والأدوات مناسبة وصالحة للاستعمال وفى أماكن يسهل استخدامها،بالإضافة الى أنه يجب تدريب عدد من العاملين يتناسب مع حجم ونوع وطبيعة النشاط الذى تجرى مزاولته عن طريق ورديات بالمنشأة.

بالنسبة لوسائل الاسعاف: يجب على صاحب العمل توفير وسائل الاسعاف الطبية للعاملين فى أماكن العمل بما يتناسب مع طبيعة العمل وعدد العاملين بها مع حفظها فى صندوق ويوضع فى مكان ظاهر وآمن بحيث يكون فى متناول العاملين.

---

* الاتفاقية رقم ١٤٨ مادة ٨ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات.راجع ص ٣٩٨

بالنسبة لوسائل النظافة: يجب على المنشأة توفير وسائل النظافة تشمل(المورد المائى- التجهيزات الصحية-أعمال الصرف-النظافة العامة)طبقا للقرارات الصادرة من وزارة الاسكان.

مادة (٢١٣)*

يصدر الوزير المختص قرارا ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر بالمواد (٢٠٨،٢٠٩،٢١٠،٢١١، ٢١٢) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

---

*يقابل هذا النص المادة ١١٥ فقرة أخيرة من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١ مادة ١١٥ فقرة أخيرة وتحدد الاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء هذه المخاطر وغيرها مما يؤثر في سلامة بيئة العمل بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بعد أخذ رأى وزيري الدولة للصحة والإسكان.

@ التعليق:

فى هذه المادة أناط المشرع بالوزير المختص إصدار قرارا ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء هذه المخاطر وغيرها مما يؤثر في سلامة بيئة العمل والواردة بالمواد (٢٠٨،٢٠٩،٢١٠،٢١١، ٢١٢) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

مادة (٢١٤)*

تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهه المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي:-

أ - أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.

---

* الاتفاقية رقم ١٤٨ مادة ٤ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات.راجع ص ٣٩٨

ب - تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضروريا، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهه المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة،وهذه المادة مستوحاة من القرار الوزارى رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ فى شأن الاشتراطات والاحتياطات اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية فى أماكن العمل وقد جعلها المشرع فى صلب القانون نظرا لتعدد الحرائق نتيجة الاهمال وسوء أدوات السلامة والصحة المهنية وعدم وجود عمالة مدربة على الإطفاء.

مادة (٢١٥)*

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارىء لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة ، على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها.

وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارىء وبأية تعديلات تطرأ عليها،وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.

وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية

---

* الاتفاقية رقم ١٤٨ مادة ٤ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات.راجع ص ٣٩٨

المختصة، وكذلك في حالة وجود خطر داهم علي صحـــة العـــاملين أو سلامتهم، يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيـــا أو بإيقاف آلة أو أكثر حتي تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.

وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطـــر بطريـــق التنفيذ المباشر علي نفقة المنشأة.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٢٠ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٢٠: للجهة الإدارية المختصة في حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ مـــا أوجبتـــه الاحكـــام السابقة والقرارات المنفذة لها وفي المواعيد التي تحددها هذه الجهة أو في حالة وجود خطـــر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزائيا أو بإيقـــاف إدارة اله أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر. وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الاخلال بحق العاملين في تقاضى اجورهم كاملة ٠وللجهة الإدارية المختصة أن تقـــوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر علي نفقة المنشأة .

@ التعليق:

فى هذه المادة نجد المشرع استحدث الفقرة الأولى منها والتى ألزم فيـــها المنشـــأة وفروعـــها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طـــوارىء لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة، وإشترط أن يتم اختبار فاعليـــة هـــذه الخطـــة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتـــها.كمـــا ألـــزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارىء وبأية تعديلات تطرأ عليها،وكذلك فـــي حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.وقد خول المشرع للجهة الاداريـــة المختصـــة سـلطة الرقابة على المنشآت والتأكد من تنفيذ المنشـــأة لالتزاماتـــها الخاصـــة بالسـلامة والصحـــة المهنية،سواء كانت هذه الالتزامات واردة فى نصوص القانون أو القرارات الوزاريـــة المنفـــذة

لها.وأعطى المشرع للجهة الادارية المختصة فى حالة عدم تنفيذ المنشأة لما أوجبته نصـــوص القانون أوالقرارات المنفذة لها،أو عدم تنفيذها في المواعيد المحددة، أو في حالة وجود خطـــر داهم علي صحة العاملين أو سلامتهم، أن تأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو بإيقاف آلـــة أو أكثر حتي تزول أسباب الخطر. والغلق المشار إليه آنفا يتم بالطريق الادارى أى دون حاجة الى استصدار حكم قضائى بذلك.وقد أكد المشرع على حق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة خـــلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.وهذا يتفق وحكم المادة ٤١ من قانون العمل لأن عـــدم آداء العـــامل للعمل المنوط به يرجع الى صاحب العمل. وقد أعطى المشرع للجهة الإدارية المختصة الحـــق فى إزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر علي نفقة المنشأة.

الباب الرابع

الخدمات الاجتماعية والصحية

مادة (٢١٦)

مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي :

أ - الكشف الطبي علي العامل قبل التحاقة بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذي يسند إليه.

ب - كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.

وتجري هذه الفحوص طبقا للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قرارا بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم علي أساسها هذه الفحوص

---

*يقابل هذا النص المادة ١١٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة١١٦: على المنشأة أجراء الفحص الطبي الابتدائي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية تبعا لنوع العمل الذي يسند إليه.

ويجرى هذا الفحص بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي مقابل تحصيلها رسما يحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالإتفاق مع وزير التأمينات بحد أقصى قدره جنيهان عن كل عامل تتحمل به المنشأة. ويصدر قرار من وزير المختص بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية التي يجرى على أساسها الفحص الطبي الابتدائي.

@ التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع المنشأة وفروعها بإجراء الكشف الطبي علي العامل قبـل التحاقـة بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقا لنوع العمل الذي يسند إليه.وقد استحدث المشرع فى البند ب حكما جديدا يتم بمقتضاه إختبار الحالة النفسية للعامل للتأكد من قدراته الجسـمانية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل لما يمثله ذلك من ضمان لحسن انتاجيته.

وتجري هذه الفحوص طبقا للأحكام المنظمة للتأمين الصحي،وأناط المشرع للوزير المختص مع وزير الصحة إصدار قرارا يتم فيه تحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقليـة والنفسية التي تتم علي أساسها هذه الفحوص.

مادة (٢١٧)*

تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي :

أ - تدريب العامل علي الأسس السليمة لأداء مهنته.

ب - إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باسـتخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسـبة وتدريبه علي استخدامها.

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجـره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.

---

*يقابل هذا النص المادتين١١٧،١١٩من قانون العمل رقم١٣٧لسنة٨١

مادة ١١٧: على المنشات التي تحيط العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر عدم التزامه .بوسـائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريبه على استخدامها.

مادة ١١٩: لا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أي نفقات أو تقتطع من أجره أي مبلغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.

@ التعليق:

---

* الاتفاقية رقم ١٤٨ مادة ١/٧ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات.راجع ص ٣٩٨

فى هذه المادة ألزم المشرع المنشأة وفروعها بإلتزامين هما:-

أ – تدريب العامل علي الأسس السليمة لأداء مهنته.وذلك حفاظا على العمل وأيضا حفاظا على باقى العمال،بل والمحافظة على المنشأة نفسها.

ب – إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه علي استخدامها.وذلك لكى يعرف العامل بأخطار مهنته وكيفية تجنبها والأخطار التى قد تصيبه أو تصيب زملائه أو تصيب المنشأة فى حالة عدم الالتزام بوسائل الوقاية وارتداء الأجهزة الواقية إذا كانت ظروف العمل تتطلب ذلك.وأكد المشرع على ضرورة تدريب العامل على استخدام أدوات الوقاية الشخصية.

وفى الفقرة الأخيرة من المادة أكد المشرع على أن جميع الوسائل التى توفرها المنشأة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار وأخطار العمل تكون على نفقة المنشأة ولا يجوز لها أن تحمل العامل أية نفقات أو أن تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.

مادة (٢١٨)

يلتزم العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها وبتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة علي صحته ووقايته من حوادث العمل، وعليه ألا يرتكب أى فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أى قانون أخر في هذا الشأن.

---

*يقابل هذا النص المادة ١١٨من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١١٨: على العامل أن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد ما بحوزته منها بعناية.وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل وعليه ألا يرتكب أي فعل أو تقصير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل

الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه. مع مراعاة ما تقضى به القوانين الأخرى في هذا الشأن يكون إخلال العامل بهذه الالتزامات موجبا للمسئولية التأديبية.

@ التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع العامل بعدة إلتزامات فى مجال السلامة والصحة المهنية وهى:-

١-استعمال وسائل الوقاية والعناية والمحافظة على ما بحوزته منها.

٢-تنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة علي صحته ووقايته من حوادث العمل، وعدم ارتكاب أى فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات.

٣-عدم ارتكاب أى فعل يقصد به إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها.

وإذا أخل العامل بتنفيذ أى من هذه الالتزامات يعرضه للمسئولية التأديبية من قبل صاحب العمل فضلا عن إلتزامه بقيمة ما أتلف أو فقد أو دمر من وسائل الوقاية إذا كان ذلك ناشئا عن خطئه طبقا لنص المادة ٦٩ فقرة ٣ ومادة ٧٣ من قانون العمل.

مادة (٢١٩)*

تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي :

أ - التفتيش الدورى اليومى في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها.

ب - قيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.

ج - التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة علي لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها

* الاتفاقية رقم ١٤٨ مادة ١/١١ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات راجع ص ٣٩٨

الأولي، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقا لأنظمة التأمين الصحى المقررة فى هذا الشأن.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٢٢من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة١٢٢. تلتزم المنشأة بإجراء الفحص الطبي الدوري للعاملين بها المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية للمحافظة علي لياقتهم الصحية بصفة مستمرة ولاكتشاف ما قد يظهر من أمراض في مراحلها الأولى.ويجرى هذا الفحص بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي مقابل تحصيلها الرسم المقرر بقانون التامين الإجتماعى والذي تتحمله المنشأة .

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع حكما بموجبه تلتزم المنشآت وفروعها بالتفتيش الدورى اليومى في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها.وأيضا استحدث المشرع حكما بموجبه إلتزام قيام طبيب المنشأة – إن وجد – بفحص شكوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.

وفى الفقرة الأخيرة أكد على ضرورة إلزام المنشأة وفروعها بالتنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة علي لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولي،ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وكل ذلك يأتى تنفيذا لإتفاقيات العمل الدولية.

مادة (٢٢٠)

تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية.

وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا علي خمسين عاملا تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضا مؤهلا أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل

وردية عمل بها، وأن تعهد إلي طبيب بعيادتهم في المكان الذى تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان.

وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفي حكومى أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدى إلي إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة.

ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٢١من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٢١: تلتزم المنشأة بأن توفر للعاملين بها وسائل الإسعاف الطبية وإذا زاد عدد العاملين في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا على خمسين عاملا تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضا ملما بوسائل الإسعاف الطبية يخصص للقيام بها. وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض. وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل.

فإذا زاد عدد العاملين الذين تستخدمهم المنشأة ولو في فروع متعددة على ثلاثمائة عامل وجب عليها فضلا عن ذلك أن توفر لهم جميعا وسائل العلاج الأخرى في الحالات التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة وذلك كله بالمجان.وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفي حكومي أو خيري وجب علي المنشأة أن تؤدى لإدارة المستشفي مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة .ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة وفي جميع ما تقدم الطرق والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير للصحة.

ومع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي يستثنى من حكم هذه المادة العاملون في وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئة العامة والوحدات التابعة للقطاع العام.

@ **التعليق:**

فى هذه المادة نظم المشرع التزامات المنشأة بتوفير الرعاية الطبية للعمال وذلك طبقا لما يلى:

١-إذا كان عدد العمال أقل من خمسين عاملا: فلا يقع على المنشأة إلا الالتزام بتوفير وسائل الإسعاف الطبية،كالقطن والأربطة الطبية ومطهرات الجروح،ومراهم الحروق.

٢-إذا كان عدد العمال أكثر من خمسين عاملا: في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا فيجب على المنشأة-فضلا عن توفير وسائل الإسعاف الطبية- أن تستخدم ممرضا مؤهلا أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها، وأن تعهد إلي طبيب بعيادتهم في المكان الذى تعده لهذا الغرض، والمقصود بالطبيب هنا هو الطبيب العادى أى الممارس العام الذى يعالج الأمراض العادية التى لا تحتاج الى أطباء أخصائيين ويتحمل صاحب العمل نفقات العلاج وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان ودون أن يرجع على العمال بشئ منها.

٣-تلتزم المنشأة إذا عولج العامل في مستشفي حكومي أو خيري أن تؤدى لإدارة المستشفي مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة. ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير للصحة.

مادة (٢٢١)

يلتزم من يستخدم عمالا في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.

وعلي من يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين.

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة

لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلا لها.

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وعلي ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدى.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٢٣من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة١٢٣. علي من يستخدم عاملين في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة.وعلي من يستخدم عاملين في المناطق البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوي العاملة والتدريب أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة بحيث يخص بعضها للعامل المتزوجين.

ويكون تحديد اشتراطات مواصفات المساكن، كما يكون تعيين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل وما يؤديه مقابلا لها بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الوزير المختص والاتحاد العام لنقابات العمال.ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية لديها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة وعلي ألا يتضمن هذا النظام التنازل عن تقديم هذه الواجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي.

@ التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل بثلاث التزامات هى:-

١-الالتزام بتوفير وسائل الانتقال المناسبة: إذا كان العمل يقع فى مكان لا تصل إليه المواصلات العادية كالمترو والأتوبيس والسيارات ذات الخطوط المنتظمة والقطارات،يلتزم

صاحب العمل بتوفير وسائل الانتقال المناسبة للعمال لتوصيلهم الى مكان العمل وإعادتهم منه يوميا.وينبغى أن تكون وسيلة الانتقال التى يوفرها صاحب العمل مناسبة.

٢-الالتزام بتوفير المسكن: إذا كان مكان العمل يقع فى منطقة بعيدة عن العمران،فقد ألزم المشرع صاحب العمل أن يوفر لعماله المساكن الملائمة مع تخصيص بعضها للعمال المتزوجين. وفوض المشرع الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال فى إصدار القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن.

٣-الالتزام بتوفير التغذية: إذا كان مكان العمل يقع فى منطقة بعيدة عن العمران،فقد ألزم المشرع صاحب العمل أن يوفر لعماله التغذية المناسبة،حيث تكون وسائل المعيشة فى هذه المناطق غير ميسرة،وتفاديا لما قد يلجأ إليه بعض أصحاب الأعمال من تقديم وجبات غير مناسبة من ناحية عدم اشتمالها على العناصر الغذائية المناسبة فقد نصت المادة على أن يكون تعيين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل وما يؤديه مقابلا لها بقرار يصدر من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال. وأجاز المشرع لإدارة المنشأة والعمال وضع نظام للوجبات الغذائية بشرط إعتماده من الجهة الادارية المختصة،وعلى ألا يتضمن هذا النظام التنازل عن تقديم هذه الواجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي.

مادة (٢٢٢)

تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة.

ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدني لهذه الخدمات.

***يقابل هذا النص المادة ١٢٤من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة١٢٤. علي المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فاكثر تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة للعاملين بها وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية بالمنشأة أن وجدت أو مع ممثلين للعاملين تختارهم النقابة العامة المختصة.

ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات التي تلتزم بها المنشأة .وستثنى من حكم هذه المادة السابقة العاملون بوحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة الوحدات التابعة للقطاع العام.

@ التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها،وأهمها إعانة العاملين عند وقوع كارثة لهم أو ضيق مالى وتنفيذ الدورات التثقيفية للعاملين والندوات الثقافية والنشر والاعلام وغير ذلك مما له أثر فى رعاية العمال اجتماعيا وثقافيا.ولم يعطى المشرع للمنشأة الانفراد فى تحديد الخدمات الاجتماعية والثقافية التى تقدمها للعاملين.بل ألزمها أن تحدد هذه الخدمات بالاشتراك مع اللجنة النقابية بالمنشأة إن وجدت أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة.وقد كلف المشرع الوزير المختص بإصدار قرار بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات.بمعنى أن الخدمات الاجتماعية والثقافية التى يحددها قرار الوزير المختص يجوز الزيادة عنها وتقدير مزايا اضافية ولكن لايجوز الانتقاص منها لأنها تمثل الحد الأدنى.

مادة (٢٢٣)

ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية علي المستوى القومي.

وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويا عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق.

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذى تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدني

المذكور، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العـــام لنقابـــات عمـــال مصـــر ومنظمات أصحاب الأعمال.

كما يصدر الوزير المختص قرارا بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء علي ترشيح كل جهة لمن يمثلها.

كما يصدر الوزير المختص قـــرارا باللائحـــة الماليـــة والإداريـــة للصندوق متضمنة علي وجه الخصوص كيفية التصرف فـــي حصيلـــة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع نصا ينشأ بموجبه بـــالوزارة المختصـــة صنـــدوق للخدمـــات الاجتماعية والصحية والثقافية علي المســـتوى القومـــي.بـــهدف توفـــير الخدمـــات الثقافيـــة والاجتماعية للعمالة الغير منتظمة،وهذا الصندوق يعتبر إحدى آليات التكافل الاجتمـــاعى الـــذى حرص المشرع على مشاركة جميع العاملين بالمنشآت فيه.وألزم كل منشأة يبلغ عدد عمالـــها عشرين عاملا فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويا عن كل عـــامل لتمويـــل هـــذا الصندوق.وبالتالى من الممكن أن يساهم العمال بمبالغ أكثر من المحددة فى هذه المادة.

وكلف المشرع الوزير المختص بإصدارقرارا يحدد فيه الخدمات المشار إليها والمبلغ الذى تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدني المذكور، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال.

كما كلف المشرع الوزير المختص بإصدارقرار بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيا في هـــذا التشكيل التمثيل الثلاثي وبناء علي ترشيح كل جهة لمن يمثلها.وأيضا كلف المشـــرع الوزيـــر المختص بإصدارقرار بإعداد اللائحة المالية والإدارية للصندوق على أن تتضمن كيفية التصرف في حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك.

الباب الخامس

التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل

مادة (٢٢٤)*

مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، تلتزم الجهة الإدارية المختصة بما يأتي :

(١) إعداد جهاز متخصص للتفتيش علي المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها.

ويتولي الجهاز المشار إليه مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش علي أماكن العمل في فترات دورية مناسبة.

(٢) تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة مستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في الفقرة السابقة، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

(٣) تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.

ويكون التفتيش علي المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٢٥من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

* الاتفاقية رقم ٨١ مادة رقم ٢،١ بشأن تفتيش العمل فى الصناعة والتجارة.راجع ص ٣٩٨

مادة١٢٥: مع مراعاة الأحكام الواردة بالباب الثامن من هذا القانون علي الجهة الإدارية المختصة أن تقوم بما يأتي :

أولا:إعداد جهاز متخصص يقوم بالتفتيش علي المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب للتأكد من تنفيذها وأن يتم التفتيش في فترات دورية **وأن تتوفر في جهاز** التفتيش **المؤهلات العلمية والخبرة المناسبة في النواحى الطبية والهندسية والكيماوية. ويكون لهم صفة الضبطية القضائية فى مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية فى أماكن العمل.**

ثانيا: تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاية ومستوى أداء أفراد جهاز التفتيش المشار إليه في البند السابق، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن تطبيق أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية.

ثالثا: تزويد جهاز التفتيش المشار إليه بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء العمل.

@ التعليق:

فى هذه المادة بدأ المشرع بعبارة (مع مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون) ويقصد بها أن التفتيش على المنشآت فى مجال السلامة والصحة المهنية لا يمنع من عقاب صاحب العمل بالعقوبة المقررة فى هذا الكتاب عند مخالفته حكما من أحكام السلامة والصحة المهنية والقرارات الصادرة تنفيذا لها(م ٢٥٦) بالإضافة الى منح أفراد جهاز السلامة والصحة المهنية صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم(م ٢٣٢).

وقد ألزم المشرع الجهة الإدارية القائمة على تطبيق أحكام هذا القانون بثلاثة التزامات:

(١) إعداد جهاز متخصص تتوفر فى أفراده المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة فـي مجـالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها تكون مهمته التفتيش علي المنشآت ومراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ويتم التفتيش علي أماكن العمل في فترات دورية مناسبة.

(٢) تنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة مستوى أداء أفراد جهاز التفتيش وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

(٣) تزويد جهاز التفتيش بأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته.

وفى الفقرة الأخيرة من هذه المادة أكد المشرع على أن التفتيش علي المنشآت المتعلق عملها بالأمن القومي والتي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء يتم بمعرفة الجهة التي يحددها هذا القرار.

مادة (٢٢٥)

يكون لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل في سبيل أداء عملهم :

أ - إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة علي العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل.

ب - أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار علي سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها والتعرف علي الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن

ج - استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث.

د - الاطلاع علي خطة الطوارىء وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.

هـ - الاطلاع علي نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.

و- الاطلاع علي كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة.

ويكون للجهة الإدارية المختصة بناء علي تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو إيقاف آلة أو أكثر، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتي تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية.

وتصدر الجهة المشار إليها الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٢٦من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة١٢٦:لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية المشار إليهم في المادة السابقة الحق فيما يأتي: ١-إجراء الكشف الطبي علي العاملين بالمنشات وكذلك البحوث الطبية والمعملية وغيرها للتأكد من ملاءمة ظروف العمل ومدى تأثيرها علي المستوى الصحي والوقائي للعمل.

٢-اخذ عينه أو عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية وغيرها مما يظن أن لها تأثيرا ضارا علي صحة العاملين وسلامتهم وكذلك بغرض تحليلها لمعرفة مدى هذا الأثر مع إخطار المنشاة بذلك.

@ التعليق:

فى هذه المادة وتيسيرا لأفراد جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل لأداء أعمال وظيفتهم على الوجه المنشود أعطى لهم المشرع الحق فى الآتى:-

أ - إجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية اللازمة علي العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل وهذا بهدف حماية العمال المعرضين لمخاطر المهنة والتأكد من سلامتهم.

ب - أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية والتي قد يكون لها تأثير ضار علي سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها والتعرف علي الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.

وهذا أيضا بهدف حماية العمال المعرضين لمخاطر المهنة والتأكد من سلامتهم وكيفية تجنبهم الآثار السلبية عن طريق استخدام مهمات الوقاية اللازمة أو نقلهم الى أماكن عمل أخرى.

ج - استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث.وهذه الفقرة مستحدثة ويهدف المشرع منها معرفة الأسباب الحقيقية للحوادث وكيفية تجنبها.

د - الاطلاع علي خطة الطوارىء وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة،وهذه الفقرة مستحدثة ويهدف المشرع منها على إلزام المنشأة بضرورة عمل خطة الطوارىء للمنشأة تتناسب مع طبيعة عمل المنشأة وموضحا بها كيفية التصرف فى حالة حدوث خطر على المنشأة.

هـ - الاطلاع علي نتائج التقارير الفنية والإدارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها. وهذه الفقرة مستحدثة ويهدف المشرع منها على التأكد من أن المنشأة تلافت الأسباب التى أدت الى الحوادث الجسيمة حتى لا تتكرر هذه الحوادث.

و- الاطلاع علي كميات المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة. وهذه الفقرة مستحدثة ويهدف المشرع منها على التأكد من وجود أساليب الوقاية والسلامة والصحة المهنية وإتباع الاجراءات الفنية لتخزين هذه المواد بطريقة آمنة.

ثم أعطى بعد ذلك المشرع للجهة الإدارية المختصة بناء علي تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الحق فى الأمر بإغلاق المنشأة كليا أو جزئيا أو إيقاف آلة أو أكثر، وذلك في حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل حتي تزول أسباب الخطر.

وجعل تنفيذ القرار الصادر بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية حتى يكون القرار رادعا.

وفى نفس الوقت أعطى المشرع للجهة الإدارية المختصة الحق أيضا فى الأمر بإلغاء الإغلاق أو الإيقاف عند زوال أسباب الخطر.

مادة (٢٢٦)

يكون حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة في التراخيص لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقا لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على أن حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الواردة في التراخيص لمفتشي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل تطبيقا لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها.وهى القوانين أرقام ٣٥٤ لسنة ١٩٥٤، ٣٧١ لسنة ١٩٥٦، ٣٧٢ لسنة ١٩٥٦.

الباب السادس
تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية
وتأمين بيئة العمل بالمنشآت

مادة (٢٢٧)

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديد المنشآت وفروعها التي تلتزم بإنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجان المختصة بذلك والجهات التي تتولي التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن.

وتختص اللجان المشار إليها ببحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها ووضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنعها، وتكون قرارات هذه اللجان ملزمة للمنشآت وفروعها.

ويجب أن يشمل التدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسئولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بما يتفق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم.

---

*يقابل هذا النص المواد١٢٧،١٢٨،١٢٩من قانون العمل رقم١٣٧ لسنة ٨١

مادة١٢٧. تلتزم المنشاة بإنشاء الأجهزة الوظيفية اللازمة للسلامة والصحة المهنية بما يكفل للعاملين بها مستويات وظيفية مناسبة.

ويصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب القرارات اللازمة لتحديد المنشآت التي تلتزم بإنشاء هذه الأجهزة وبيان مستوياتها.

مادة١٢٨. تشكل بكل منشـــأة وفروعها لجنة للسلامة وللصحة المهنية تختص ببحث ظـــروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية ووضع الشروط والاحتياطـــات الكفيلـــة بمنعها وتلتزم المنشات وتشكيل اللجان وتنظيم أعمالها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

مادة١٢٩.تلتزم المنشاة بتدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة الصحة المهنيـــة وأعضـــاء لجان السلامة والصحة المهنية والمسئولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم تدريبا يتفـــق ومسئوليات كل من هذه المستويات وطبيعة العمل بالمنشأة ويشمل ذلـــك التدريـــب الأساســـي والتخصص والنوعي المتقدم.

ويصدر بتحديد الجهات التي يتم بها التدريب قرار من وزير الدولة للقوي العاملة والتدريب.

@ التعليق:

فى هذه المادة نجد المشرع قد أدمج ثلاث مواد من مواد القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وقد ألـــزم المشرع المنشآت وفروعها التى يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة بتحديدهـــا بـــالآتى:-

١- إنشاء أجهزة وظيفية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

٢- تشكيل لجان للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بكل منشأة وفرع من فروعـــها وتختص هذه اللجان بما يأتى:-

أ- بحث ظروف العمل وأسباب الحوادث والإصابات والأمراض المهنية وغيرها.

ب- وضع القواعد والاحتياطات الكفيلة بمنع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

وقرارات هذه اللجان ليست توصيات أو توجيهات وإنما هى قرارات ملزمة للمنشآت وفروعها.

٣- ضرورة تدريب العاملين بالجهاز الوظيفي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئـــــة العمـــل وأعضاء اللجان المختصة بذلك والمسئولين عن الإدارة والإنتاج بكافة مستوياتهم بمـــا يتفـــق ومسئولياتهم وطبيعة عملهم.ولا شك أن التدريب هو الوسيلة المثلى للارتفاع بمستوى مـــهارة العاملين وزيادة خبرتهم المهنية والسلوكية مما ينعكس أثره على انتاجيتهم وسلوكهم وحمايـــة العناصر الأساسية للانتاج وإحاطتها بوسائل الرعاية والأمان،بشرط أن تكون برامـــج التدريـــب هذه جيدة الاعداد وأن يكون المدربون على مستوى من الكفاءة.

وقد أناط المشرع بالوزير المختص باصدار القرارات اللازمة لتحديـــد الجـــهات التـــي تتولـــي التدريب في هذه المجالات وتحدد هذه القرارات القواعد التي تتبع في هذا الشأن.

مادة (٢٢٨)

تلتزم كل منشأة صناعية يعمل بها خمسة عشر عاملا فأكثر، وكل منشأة غير صناعية يعمل بها خمسون عاملا فأكثر بموافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية عن الأمراض والإصابات،وذلك خلال النصف الأول من شهرى يوليو ويناير علي الأكثر.

كما تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار المديرية المشار إليها بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه.

ويصدر الوزير المختص قرارا بالنماذج التي تستخدم لهذا الغرض.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٣٠من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة١٣٠.تلتزم كل منشأة يعمل بها خمسة عشر عاملا فاكثر موافاة مديرية القوي العاملة المختصة كل ستة اشهر تبدأ في شهر يناير بإحصائية من صورتين عن الأمراض والإصابات بشرط ألا يجاوز ميعاد إرسالها اليوم الخامس عشر من الشهر التالي لانقضاء الستة اشهر.

كما تلتزم كل منشاة من المنشات الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار مديرية القوي العاملة المختصة بكل حادث جسيم يقع بالمنشاة خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه مهما كان عمال المنشاة .ويصدر بنماذج الإحصاءات المشار إليها وما تتضمنه من بيانات قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

@ التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع كل منشأة بإرسال بيانات معينة الى مديرية القوى العاملة المختصة أى التى يقع فى دائرتها المنشأة،مع اختلاف هذه البيانات باختلاف حجم المنشأة طبقا لما يلى

١- إذا كانت المنشأة صناعية ويعمل بها خمسة عشر عاملا فأكثر، أوكانت غير صناعية يعمل بها خمسون عاملا فأكثر، يجب موافاة مديرية القوى العاملة المختصة بإحصائية نصف سنوية

عن الأمراض والإصابات، بشرط ألا يجاوز ميعاد ارسالها فى المرة الأولى اليوم الخامس عشـو من شهر يوليو وفى المرة الثانية قبل اليوم الخامس عشر من شهر يناير من كل عام.

٢- تلتزم كل منشأة من المنشآت الخاضعة لأحكام هذا الباب بإخطار مديريـــة القـــوى العاملـــة المختصة بكل حادث جسيم يقع بالمنشأة وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعـــه ســـواء وقع هذا الحادث للمنشأة ذاتها أو لأحد العاملين بها.

ويصدر الوزير المختص قرارا بنماذج الاحصائيات المشار إليها والتي تستخدم لهذا الغرض وما تتضمنه من بيانات عن الاصابات والحوادث الجسيمة والأمراض.

الباب السابع
أجهزة البحوث والدراسات والأجهزة الاستشارية

مادة (٢٢٩)

يختص المركز القومي لدراسات الأمن الصناعي بوضـــع الخطـط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات الســلامة والصحــة المهنيــة وتأمين بيئة العمل، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الأجهزة المعنيـــة فـــي الوزارة المختصة، وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قـوار من الوزير المختص.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على إختصاص المركز القومي لدراسات الأمن الصنـــاعي بوضـــع الخطط المركزية للبحوث والدراسات في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمـــل، ويتابع تنفيذها بالتنسيق مع الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية بوزارة القـــوى العاملـــة والتشغيل حيث أن هذه الجهات هى المعنية بالأمر فى هذا المجال،وقد أناط المشــــرع بـــالوزير المختص بإصدار قرار يحدد فيه القواعد والإجراءات التي تحدد هذه الاختصاصات.

مادة (٢٣٠)*

يصدر بتشكيل المجلس الاستشاري الأعلـــــي للســـلامة والصحـــة المهنية وتأمين بيئة العمل قرار من رئيس مجلس الـــوزراء، ويختـــص

* الاتفاقية رقم ١٤٨ مادة ٥ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات فى بيئة العمل.راجع ص ٣٩٨

هذا المجلس برسم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما يلـــزم في شأن تنفيذ هذه السياسة.

ويراعى فى تشكيل المجلس أن يكون برئاسة الوزيـــر المختـــص، وعضوية ممثلين من الوزارات ذات الصلة، وعدد متساو من ممثلي كـل من منظمات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وعـــدد من ذوى الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

ويصدر بتنظيم عمل هذا المجلس قرار من الوزير المختص.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٣١من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة١٣١: ينشأ بقرار من رئيس الجمهورية مجلس استشاري أعلى للسلامة والصحة المهنيـــة برئاسة وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب يضم وكلاء الوزارة المختصين بوزارات القـــوى العاملة والتدريب والصناعة والبترول والصحة والتأمين الاجتماعية والزراعة والإسكان والمالية والداخلية والتعليم وممثلين عن المركز القومي لدراسات الأمن الصنـــاعي والمركـــز القومـــي للبحوث والهيئة العامة للتأمين والمعاشات والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية والهيئة العامـــة للتأمين الصحي ورئيس إدارة الفتوى المختص بمجلس الدولة وأحد الأساتذة المتخصصين فـــي مجال السلامة والصحة المهنية بكل من كليات الطب والهندسة والعلـــوم وممثليـــن لمنظمـــات أصحاب الأعمال والاتحاد العام لنقابات العمال. ويختص هذا المجلس بما يأتي:

١-رسم السياسة العامة للسلامة والصحة المهنية.

٢-الإشراف على تنسيق الجهود وتنظيم التعاون بين الجـــهات ذات الصلـــة بنشـــاط الســـلامة والصحة المهنية ، وعلى الأخص في مجالات البحوث والتدريب والتشريع وتنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية.ويصدر بتنظيم أعمال هذا المجلس قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

@ التعليق:

فى هذه المادة أناط المشرع لرئيس مجلس الوزراء إصدار قرار بتشكيل المجلس الاستشـــاري الأعلي للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلين

من الوزارات ذات الصلة، وعدد متساو من ممثلي كل من منظمات أصحاب الأعمـــال والاتحـــاد العام لنقابات عمال مصر، وعدد من ذوى الخبرة في مجال السلامة والصحة المهنيـــة وبيئـــة العمل.ويختص هذا المجلس برسم السياسة العامة في هذه المجالات واقتراح ما يلزم في شـــأن تنفيذ هذه السياسة. كما أناط المشرع للوزير المختص إصدار قرار بتنظيم عمل هذا المجلس.
ووظيفة المجلس الأعلى للسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل-كما يبدو من تسميته استشـارية ولذلك فإن ما يصدره لا يعدو أن تكون توصيات أو توجيهات وليس له أن يصدر قرارات ملزمة.

مادة (٢٣١)

تشكل في كل محافظة بقرار من المحافظ المختص لجنة استشـــارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل برئاسة المحافظ.

وتضم في عضويتها ممثلين للجهات المعنية في المحافظة، وعـــدد متساويا من ممثلي منظمات أصحاب الأعمـــال وممثلـــي العمـــال فـــي المحافظة، وعدد من ذوي الخبرة.

ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قـــرار مـــن الوزير المختص.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٣٢من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١
مادة١٣٢:تشكل لجان استشارية مشتركة للسلامة والصحة المهنية على مســـتوى المحافظـــة برئاسة المحافظ وتضم ممثلين عن الوزارات والهيئات المنصوص عليها في المادة الســـابقة ، وتختص بتنسيق الجهود وتنظيم التعاون بين الجهات ذات الصلة بنشـــاط الســـلامة والصحـــة المهنية في إطار السياسة العامة التي يضعها المجلس الاستشاري الأعلى للســـلامة والصحـــة المهنية. ويصدر بتنظيم أعمال هذه اللجان قرار من المحافظ المختص.

@ **التعليق:**

في هذه المادة أناط المشرع المحافظ المختص في إصدار قرار بتشكيل لجنة استشارية للسـلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى كل محافظة برئاسته.وتضم فـي عضويتـها ممثليـن للجهات المعنية في المحافظة، وعدد متساويا من ممثلي منظمات أصحـاب الأعمـال وممثلـي العمال في المحافظة، وعدد من ذوي الخبرة. وتختص هذه اللجان بتنسـيق الجـهود وتنظيـم التعاون بين الجهات ذات الصلة بنشاط السلامة والصحة المهنية فى نطاق المحافظة وفى اطـار السياسة العامة التى يضعها المجلس الاستشارى الأعلى للسلامة والصحة المهنية. ووظيفة هذه اللجان كما يبدو من تسميتها استشارية مثل المجلس الاستشارى المذكور فى المـادة السـابقة ولذلك فإن ما تصدره لا يعدو أن تكون توصيات أو توجيهات وليس لها أن تصدر قرارات ملزمة. ويصدر بتحديد اختصاصات هذه اللجان ونظام العمل فيها قرار من الوزير المختص.

الكتاب السادس

تفتيش العمل والعقوبات

الباب الأول

تفتيش العمل والضبطية القضائية

مادة (٢٣٢)

يكون للعاملين القائمين، علي تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم.

ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينا أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشي سرا من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتي بعد تركه العمل.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٦٠من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة١٦٠: يكون للعاملين الذين لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له أن يزوروا أماكن العمل للتأكد من حسن تطبيق أحكامه.

ويحلف هؤلاء العاملون ورؤساؤهم اليمين أمام وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب عند تعيينهم بأن يقوموا بأداء عملهم أمانة وإخلاص وألا يفشوا سرا من أسرار العمل أو أي اختراع صناعي اطلعوا علية بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل.

@ التعليق:

فى هذه المادة أعطى المشرع صفة مأموري الضبط القضائي للعاملين القائمين علي تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص وذلك بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم.ويهدف المشرع من ذلك الى حماية العامل وهو الطرف الضعيف فى علاقات العمل،ولتحقيق هذا الهدف قام بفرض تنظيم آخر لا تجوز مخالفته.ويقتضى ذلك قيام

العاملين الذين لهم صفة الضبط القضائى فى تنفيذ هذا القانون وقراراته التنفيذية بالمرور على أماكن العمل والتفتيش للتحقق من اتباع أصحاب الأعمال لأحكام القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له. والعاملين الذين لهم صفة الضبط القضائى فى تنفيذ هذا القانون وقراراته التنفيذية يجب أن يحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يمينا أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشي سرا من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتي بعد تركه العمل.

مادة (٢٣٣)

يحمل العامل الذى له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.

ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٦١من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٦١:يحمل العاملون الذين لهم صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت صفتهم ولهم حق الدخول الى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأى تفتيش كان وفحص الدفاتر والأوراق التى لها علاقة بالعمال وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.

وينظم وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرار منه الوسائل التى تكفل حسن سير العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية ويحدد فيه مكافآت العاملين المكلفين بالتفتيش المذكور.

@ التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على ضرورة أن يحمل العامل الذى له صفـــة الضبطيـــة القضائيـــة بطاقة تثبت هذه الصفة،وذلك حتى يطمئن صاحب العمل أو المسئول بالمنشأة بشخصية المفتـش وحق دخول مأمور الضبط القضائى فى جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكـــام هذا القانون والقرارات المنفذة له،حق مقيد إذ لا يسوغ له أن يدخل أماكن خاصة كمنزل صاحب العمل أو مكتبه الخاص،كما أن حق الاطلاع على الدفاتر والأوراق بدوره مقيد إذ يجب أن تكون هذه المستندات متعلقة بالعمل فلا يجوز له الاطلاع على دفاتر خاصـــة أو مســـتندات شـــخصية تتصل بشخص صاحب العمل. وقد أناط المشرع بالوزير المختص بإصدار قرار يحـــدد قواعـــد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلا وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التـــي تستحق لهم.

مادة (٢٣٤)

علي أصحاب الأعمال أو من ينـــوب عنـــهم أن يســـهلوا مهمـــة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفـــذة لـــه وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.

***يقابل هذا النص المادة ١٦٢من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٦٢: علي أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيـــذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وأن يقدموا لهم معلومات صادقة فيما يتعلق بمهمتهم.

@ التعليق:

فى هذه المادة أوجب المشرع علي أصحاب الأعمال أو من ينـــوب عنـــهم أن يســـهلوا مهمـــة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له وأن يقدمـــوا لـــهم المســـتندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم.وقد استحدث المشرع فى هذه المادة وضع عقوبة على صـــاحب العمل الذى يخالف أيا من هذه الالتزامات.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٧ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادتين (٢٣٤) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيـــه ولا تجـــاوز ألـــف جنيـــه وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٣٥)

علي أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنـــهم الاســتجابة لطلبــات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المـــادة (٢٣٢) من هذا القانون وذلك في المواعيد التي يحددونها.

***يقابل هذا النص المادة ١٦٣من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٦٣:علي أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم الاستجابة لطلب الحضور الموجه إليـــهم من العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون في المواعيد التي يحددونها.

@ التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على ضرورة استجابة أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم لطلبـات الحضور التي توجه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٣٢) من هذا القانون وذلـــك في المواعيد التي يحددونها.وقد استحدث المشرع فى هذه المادة عقوبـــة لمواجهـــة أصحـــاب الأعمال الذين يمتنعون دون مبرر على تلبية طلبات الحضور التي توجه إليهم من مفتشى العمل

& العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٥٧ :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادتين (٢٣٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيـــه ولا تجـــاوز ألـــف جنيـــه وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة (٢٣٦)

علي السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.

***يقابل هذا النص المادة ١٦٤من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٦٤: علي سلطات الضبط والربط أن تساعد العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القــانون عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة متى طلب منهم ذلك.

@ التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع السلطات المختصة مساعدة العاملين المكلفين بمراقبة تنفيــذ هــذا القانون والقرارات المنفذة له عند قيامهم بوظائفهم متى طلب ذلك منها.والمقصــود بالســلطات المختصة هى رجال الشرطة والسلطات الادارية المختصة،والهدف من ذلك هو تمكيــن هــؤلاء العاملين من أداء واجبهم دون عقبات.

الباب الثاني

العقوبات

اعتنق القانون نفس الفلسفة التى وردت بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وهى أن تكون العقوبة- كقاعدة عامة- هى الغرامة المالية،وتقررها لمخالفة الأغلب الأعم من أحكام القانون.واستثناء من ذلك-وفى أضيق الحدود- الحكم بالحبس مع الغرامة أو بأيهما،وقد اقتصر هذا الاستثناء على الأحكام التى تستهدف حماية القوى العاملة الوطنية المهاجرة(المادتان ٢٤٢،٢٤٤) وتحقيق غايات السلامة والصحة المهنية تدعيما لزيادة الانتاج وتمشيا مع متطلبات المجتمع لإتاحة الفرصة للقطاع الخاص للقيام بدوره فى الاستثمار بمختلف الأنشطة الاقتصادية(المادة ٢٥٦). ويلاحظ زيادة قيمة الغرامة فى حديها الأدنى والأقصى،وذلك تمشيا مع الأهداف المشار إليها بالفقرة السابقة واتساقا مع تغير القدرة الشرائية للنقود،وتحقيقا للغرض من أحكام قانون العمل،ألا وهو الالتزام بهذه الأحكام،ضمانا لحسن تطبيقها.

وقد تضمن القانون تقرير عقوبات ملائمة لمخالفة المنظمة النقابية للالتزامات التى فرضها عليها لأداء المهمة المنوطة بها طبقا للاجراءات المنصوص عليها فى المواد من (١٤٩) وحتى (١٦٩)،وذلك ضمانا لحسن إلتزامها بأداء دورها فى مجال علاقات العمل الجماعية فى نطاق ما استحدثه القانون من أحكام تنظيم هذه العلاقات.(المذكرة الإيضاحية).

مادة (٢٣٧)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليـــها أى قـــانون آخـــر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في المواد التالية عن الجرائم المشار إليها فيها.

***يقابل هذا النص المادة ١٦٥من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٦٥:مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخـــر، يعـــاقب بالعقوبـــات المنصوص عليها في المواد التالية عن المخالفات المشار إليها فيها.

@ التعليق:

أفرد المشرع فى الباب الثانى نصا خاصا لكل فعل أو طائفة مـــن الأفعـــال المؤثمـــة والعقوبـــة المقررة لها،غير أن ذلك لا يحول دون توقيع أى عقوبة أشد تكون قد تقررت بمقتضى قـــانون آخر لذات الفعل.

مادة (٢٣٨)

يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٣) من هـــذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنيه، وتتعـــدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامـــة في حالة العود.

***يقابل هذا النص المادة ١٦٦من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٦٦: يعاقب على مخالفة أحكام المادتين ١٨، ٢٣ بغرامة لا تقل عن عشرة جنيـــهات ولا تزيد على عشرين جنيها وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة. وتضاعف الغرامة في حالة العود.

@ **التعليق:**
العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنيه ومضاعفتها في حالة العود.
أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:- قيام صاحب العمل بتشغيل عامل غير حاصل على شهادة قيد من الجهة الإدارية المختصة (م ١٣).

مادة (٢٣٩)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفقرتين الأولي والثانية من المادة (١٥)) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

ويكون الحد الأدني للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أى من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها.

---

*يقابل هذا النص المادة١٦٧من قانون العمل رقم١٣٧ لسنة ٨١
مادة١٦٧: يعاقب صاحب العمل الذي يخالف المواد ٢٠، ٢١، ٢٢ بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة جنيهات.

@ **التعليق:**
العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أى من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها.
أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-
١-عدم قيام صاحب العمل باعادة شهادة قيد العامل مرفقا بها بيانات تسليمه العمل والأجر المخصص له ونوع الوظيفة أو العمل،الى الجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه.(م ١٥).

٢-عدم تدوين صاحب العمل رقم شهادة القيد وتاريخها أمام أسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.(م ١٥).

٣-عدم قيام صاحب العمل خلال شهر يناير من كل عام بارسال البيانات الآتية الى الجهة الإدارية المختصة:

(أ) ما طرأ من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة ٠

(ب) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي

(ج) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة.(م ١٥).

مادة (٢٤٠)

يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (١٦)) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة.وتضاعف الغرامة في حالة العود.

***يقابل هذا النص المادة ١٦٧من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٦٧: يعاقب صاحب العمل الذي يخالف المواد ٢٠، ٢١، ٢٢ بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة جنيهات.

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه، ومضاعفتها في حالة العود، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

تشغيل صاحب العمل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.(م ١٦).

مادة (٢٤١)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام القـــرارات الوزاريـــة المنفـــذة للمادة (٢٦)) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمســـين جنيـــها ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذيـــن وقعـــت فـــي شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن خمسين جنيه ولا تجاوز خمســمائة جنيه، ومضاعفتها في حالة العود، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

عدم اتباع القواعد المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة واشتراطات السلامة والصحة المهنيـة والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم.(م ٢٦).

مادة (٢٤٢)

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز ســنة وبغرامـــة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألـــف جنيـــه أو بـــإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:

(١) مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهوريـــة مصـــر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (١٧) من هـــذا القانون دون الحصول علـــي الـــترخيص المنصـــوص عليـــه فيـــها أو بترخيص صادر بناء علي بيانات غير صحيحة.

(٢) تقاضي مبالغ من العامل نظير إلحاقة بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون أو تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل أو في الخارج.

(٣) مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولي من المادة (٢٠) من هذا القانون أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل في خارج جمهورية مصر العربية، أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل إلى الوزارةالمختصة أو غيرها من الجهات المختصة.

وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضي المحكمة - من تلقاء نفسها - بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (٣) من هذه المادة.

---

*يقابل هذا النص المادة١٦٩ (مكررا)(١) من قانون العمل رقم١٣٧لسنة ٨١

مادة١٦٩(مكررا)(١) يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:

(١) مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل فى الخارج دون الحصول علي الترخيص المنصوص عليه فى المادة (٢٨ مكررا) أو بترخيص صادر بناء علي بيانات غير صحيحة.

(٢) تقاضي مبالغ من العامل نظير إلحاقة بالعمل في الخارج بالمخالفة لأحكام المادة (٢٨)مكررا(٣) ، أو تقاضي مبالغ بدون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الخارج أو عدم تسليمها إليه دون مقتضى فى المواعيد المقررة لذلك.

(٣) تقديم بيانات غير صحيحة عن أى من اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل في الخارج أو عن أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو عن أية شروط أو ظروف أخرى تتعلق بعملهم فى الخارج إلي وزارةالقوى العاملة والتدريب أو الى غيرها من السلطات المختصة.

ويحكم في جميع الأحوال برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضي المحكمة – من تلقاء نفسها – بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (٣) من هذه المادة ما لم يترتب على ذلك الفصل في الدعوى الجنائية.

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه، أو باحدى هاتين العقوبتين.

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

(١) مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها من غير الجهات المحددة في المادة (١٧) من هذا القانون دون الحصول علي الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء علي بيانات غير صحيحة.

(٢) تقاضي مبالغ من العامل نظير إلحاقة بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها بالمخالفة لأحكام المادة (٢١) من هذا القانون أو تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل أو في الخارج.

(٣) عدم تقديم الجهات المرخص لها بمزاولة عمليات تشغيل العمالة (م ٢٠)نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل، أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل في خارج جمهورية مصر العربية، أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل إلي الوزارةالمختصة أو غيرها من الجهات المختصة.

مادة (٢٤٣)

يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيا من أحكام المادة (٢٤) من هذا القانون والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لها.

---

*يقابل هذا النص المادة١٦٩مكررا من قانون العمل رقم١٣٧ لسنة ٨١

مادة١٦٩(مكررا)يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:

(١) مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه في المادة (٢٨ مكررا) أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.

@ التعليق:

العقوبة الواردة في هذه المادة هي الغرامة التي لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه.

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهي:-

١-عدم تنفيذ القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل.

٢- عدم تنفيذ القرارات والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة.

٣- عدم تنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط.

٤-عدم تحديد السجلات التي يتعين إمساكها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها.

٥-عدم تنفيذ الشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل.

مادة (٢٤٤)

يقضي في الحكم الصادر بالإدانة في أى من الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين بغلق مقر المنشأة الذى وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعتي الانتشار علي نفقة المحكوم عليه.

كما يقتضي ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في البند (٣) من المادة(٢٢) من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة.

---

*يقابل هذا النص المادة١٦٩مكررا فقرتى٥،٦ من قانون العمل رقم١٣٧لسنة ٨١

المادة١٦٩مكررا فقرتى٥،٦:وفى جميع الأحوال يقتضي ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في المادة(٢٨)مكررا(١).

وعند الحكم بالادانة يقضى وجوبيا بغلق مقر الشركة الذى وقعت فيه الجريمة وللنيابة العامة أن تأمر مؤقتا بالغلق لحين الفصل فى الدعوى الجنائية،ويقتضى الغلق فى حالة إلغاء الترخيص.

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى إغلاق مقر المنشأة الذى وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعتي الانتشار علي نفقة المحكوم عليه.كما يتم خصم مايحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من (١٠٠ ألف جنيه)قيمة خطاب الضمان(م ٢٢).

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

الإدانة فى أى من الجرائم المنصوص عليها فى المادتين(٢٤٢،٢٤٣).

مادة (٢٤٥)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية

الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

***يقابل هذا النص المادة ١٦٩من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة١٦٩: يعاقب كل من يخالف حكما من أحكام الفصل الثالث من الباب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تزيد على مائتي جنية والحبس مدة ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه،ومضاعفتها في حالة العود،وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة.

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-مزاولة الأجنبى للعمل قبل الحصول على ترخيص بذلك من الجهة الإدارية المختصة.(م٢٨)

٢-مخالفة الأجنبى أى شرط من شروط الترخيص بالعمل المحدد بقرار الوزير المختص(م٢٩)

٣-عدم اخطار صاحب العمل الجهة الإدارية المختصة عن استخدامه أجنبيا أعفى من شرط الحصول على ترخيص خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل.(م ٢٩).

٤-تشغيل صاحب العمل أجنبيا فى إحدى المهن أو الحرف المحظور الاشتغال بها.(م ٣٠).

مادة (٢٤٦)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (٣٢) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٧٠من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة١٧٠: يعاقب صاحب العمل أو المدير المسئول عن المنشأة الذي يخالف حكما من أحكام الباب الثالث بشأن علاقات العمل الفردية والقرارات الصادرة تنفيذا له بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة جنيهات وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة. وتضاعف الغرامة في حالة العود.

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن خمسين جنيه ولا تجاوز مائة جنيه ومضاعفتها في حالة العود، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-عدم تحرير عقد عمل للعامل باللغة العربية ومن ثلاث نسخ(م ٣٢).

٢-عدم تسليم العامل نسخة من عقد العمل(م ٣٢).

٣-عدم تسليم نسخة من عقد العمل الى مكتب التأمينات(م ٣٢).

٤-عدم تضمين عقد العمل البيانات الرئيسية المنصوص عنها فى القانون(م ٣٢).

٥-عدم اعطاء العامل ايصال بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات(م٣٢)

مادة (٢٤٧)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المواد(٣٣،٣٥، ٣٧،٣٨،٤٠،٤١،٤٢،٤٣،٤٤،٤٥،٤٦،٤٧،٤٨،٤٩،٥٢،٥٤،٥٨،٥٩ ٦١،٦٢،٦٣،٦٤،٦٥،٦٦،٦٧،٦٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٧٠من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة ١٧٠: يعاقب صاحب العمل أو المدير المسئول عن المنشأة الذي يخالف حكما من أحكام الباب الثالث بشأن علاقات العمل الفردية والقرارات الصادرة تنفيذا له بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة جنيهات وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة. وتضاعف الغرامة في حالة العود.

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه، ومضاعفتها في حالة العود، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مدة واحدة(م٣٣).

٢-التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة(م٣٥).

٣-إعطاء العامل أجرا أقل من الحد الأدنى للأجور المقرر قانونا(م ٣٧).

٤-أداء أجر العامل أو غيره من المبالغ المستحقة له بغير العملة المتداولة قانونا(م٣٨).

٥-(أ)نقل العامل بالأجر الشهرى الى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالإنتاج دون موافقة العامل كتابتا(م ٤٠).

(ب)عدم أداء جميع الحقوق التى كسبها العامل الذى وافق كتابة على النقل من عمال المشاهرة الى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالإنتاج فى المدة التى قضاها بالأجر الشهرى(م ٤٠).

٦-عدم الوفاء بأجر العامل الذى يحضر إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلي صاحب العمل.(م ١/٤١).

٧-عدم الوفاء بنصف أجر العامل الذى يحضر إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكـــان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل(م٤١/٢).
٨-(أ)إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة.(م٤٢).
(ب)إلزام العامل بشراء سلع أو خدمات مما ينتجه صاحب العمل(م٤٢).
٩-(أ)الاقتطاع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاء لقرض(م٤٣).
(ب) تقاضي فوائد علي القروض ولو كانت مدفوعة مقدما(م٤٣).
١٠-الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا فـــي حـــدود ٢٥% من هذا الأجر،ويجوز رفع نسبة الخصم الى ٥٠% فى حالة دين النفقة.(م٤٤).
١١-عدم إعداد السجل والكشوف أوالايصالات المخصصة لاثبات الأجور(م٤٥).
١٢-عدم تسليم صاحب العمل إلي الطفل نفسه أجوره أو مكافآته(م٤٦).
١٣-عدم اعطاء العامل إجازته السنوية المقررة قانونا(م٤٧).
١٤-(أ)تقصير الإجازة السنوية أو قطعها دون أسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل(م٤٨).
(ب) عدم اعطاء العامل إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما،منها ستة أيام متصلة علي الأقل.
(ج) عدم تسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل للعامل كل ثلاث سنوات علي الأكثر(م٤٨).
(د) عدم الوفاء بأجر العامل عن أيام الإجازات المستحقة له فى حالة تركه العمل قبل قيامه بها.
(هـ)تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.(م٤٨).
١٥-عدم الالتزام بالموعد الذى حدده العامل لإجازته السنوية لأداء الامتحان فى إحدى مراحـــل التعليم بعد أن يكون العامل قد أخطر صاحب العمل كتابة بهذا التحديد(م٤٩).
١٦-(أ)عدم اعطاء العامل إجازة من إجازات الأعياد التى يحددها الوزير المختص(م٥٢).
(ب)عدم اعطاء العامل مثلى أجره إذا اشتغل فى أحد أيام الأعياد المشار إليها (م٥٢).
١٧-عدم منح العامل إجازته المرضية بعد الترخيص بها،أو عدم أدائه نسبة الأجر المقررة فـــى مدة الإجازة المرضية.(م٥٤).
١٨-(أ)عدم عرض لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية على الجهة الأدارية المختصة(م٥٨)
(ب)عدم إعداد لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية ووضعها فى مكان ظاهر بالمنشـــأة وذلك بالنسبة للمنشآت التى تستخدم عشرة عمال فأكثر(م٥٨).
١٩-(أ)توقيع جزاء تأديبي عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات(م٥٩).

(ب)توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما(م٥٩)
٢٠-خصم أكثر من أجر خمسة أيام من أجر العامل عن المخالفة الواحدة،أو اقتطاع أكـثر مـن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها.(م٦١).
٢١-(أ)توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة.(م٦٢).
(ب)الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقا لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.(م٦٢).
٢٢-تشديد الجزاء إذا إرتكب العامل مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عنها، بعد ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.(م٦٣).
٢٣-(أ) توقيع عقوبة علي العامل قبل إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص(م٦٤).
(ب) بدأ التحقيق بعد سبعة أيام من تاريخ اكتشاف المخالفة(م٦٤).
٢٤-التحقيق مع العامل بواسطة أحد العاملين بالمنشأة أقل فى المستوي الوظيفي للعامل(م٦٥)
٢٥-(أ)وقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة تزيد على ستين يوما(م٦٦).
(ب)عدم صرف أجر العامل الموقوف عن عمله مؤقتا(م٦٦).
٢٦-(أ)عدم صرف نصف أجر العامل الموقوف عن عمله مؤقتا إذا وافقت اللجنة على الوقف(م٦٧).
(ب)عدم صرف الأجر الكامل للعامل الموقوف عن عمله مؤقتا إذا لم توافق اللجنة على الوقف(م٦٧).
(ج) عدم إعادة العامل للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة إذا حكم ببرائته(م٦٧).
٢٧-(أ)توقيع جزاء الفصل من الخدمة لغير اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون
(ب)توقيع مدير المنشأة جزاء تأديبى يجاوز ثلاثة أيام(م ٦٨).

مادة (٢٤٨)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيا من أحكام المواد(٧٣فقرة ثانية،٧٤،٧٥،٨٩،٩٠،٩٨،٩٩،١٠١،١٠٢) من هـذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيـه ولا تجاوز ألف جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

***يقابل هذا النص المادة ١٧٤من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١**

مادة ١٧٤:يعاقب كل من يخالف حكما من أحكام الفصل الثالث من الباب السادس بشأن تشغيل النساء والقرارات الصادرة تنفيذا له بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد عن عشرة جنيهات

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه، ومضاعفتها في حالة العود، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-اقتطاع أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد من أجر العامل(م ٧٣فقرة ثانية).

٢-مخالفة قانون النقابات العمالية بالنسبة لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية(م٧٤).

٣-عدم قيد الجزاءات المالية التي توقع علي العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حسابا خاصا ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر(م ٧٥).

٤-تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا(م ٨٩).

٥-تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة(م ٩٠).

٦-استخدام طفلا دون سن السادسة عشرة دون منحه بطاقة تثبت ذلك(م ٩٨).

٧-تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر(م ٩٩).

٨-(أ)تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا(م ١٠١).

(ب)تشغيل الطفل دون أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحه لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة(م ١٠١).

(ج) تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية(م ١٠١).

(د)تشغيل الطفل في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية(م ١٠١).

(هـ) تشغيل الطفل فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا(م ١٠١).
٩-(أ)عدم تعليق نسخة تحتوي علي الأحكام الخاصة بالطفل في مكان ظاهر بمحل العمل.
(ب)عدم تحرير كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة(م ١٠٢).
(ج)عدم ابلاغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العـــاملين لديـــه والأعمـــــال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم(م ١٠٢).

مادة (٢٤٩)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا مـــن أحكام المواد (٧٦،٧٧،٧٨،٧٩،٨٠،٨١،٨٢،٨٣،٨٤،٨٥،٨٦،٨٧،٨٨، ٩١،٩٢،٩٣،٩٤،٩٥،٩٦،١٣٩،١٤٠،١٤٢،١٤٤)من هـــذا القـــانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعـــت فـــي شـــأنهم الجريمـــة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

---

*يقابل هذا النص المواد ١٧٠،١٧٣،١٧٤من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

المادة(١٧٠) من ٥٤ - ٥٧.

المادة(١٧٣) من ١٣٣ - ١٤٢.

المادة(١٧٤) من ٨٨ - ٩٦.

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتى جنيـــه، ومضاعفتها في حالة العود، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-(أ)خروج صاحب العمل علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو أتفاقية العمـــل الجماعية(م ٧٦).

(ب)تكليف العامل بعمل غير متفق عليه دون أن تدعو الضرورة إلي ذلك(م ٧٦).

٢-(أ)عدم انشاء ملف لكل عامل(م ٧٧).

(ب)عدم استيفاء بيانات ملف خدمة العامل(م ٧٧).

(ج)عدم ايداع بملف العامل محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه(م ٧٧).

(د)عدم الاحتفاظ بملف خدمة العامل لمدة سنة علي الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل(م٧٧).

٣-(أ)عدم نقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل(م٧٨).

(ب)عدم إعادته إلي تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل بشـــرط ألا يرفــض العامل العودة كتابة خلال المدة المذكورة(م٧٨).

٤-التمييز فى المعاملة بين عمال صاحب العمل من الباطن وبين عمال صاحب العمل الأصلي(م٧٩).

٥-(أ)تشغيل العمال في المنشأت الصناعية الخاضعة للقانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ أكثر من ســبع ساعات فى اليوم أو ٤٢ ساعة فى الأسبوع(م ٨٠).

(ب)تشغيل العامل تشغيلا فعليا أكثر من ثمانى ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع(م٨٠).

٦-عدم اعطاء العامل فترة راحة يومية لمدة ساعة على الأقل(م ٨١).

٧-تواجد العامل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد فى مكان العمل(م ٨٢).

٨-عدم اعطاء العامل راحة أسبوعية قدرها٢٤ ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة(م٨٣).

٩-عدم اتباع صاحب العمل لضوابط وقيود الاستثناءات الواردة بالمادة ٨٤.

١٠-عدم اعطاء العامل أجرا اضافيا عن الساعات الزائدة المسموح بها قانونـــا وذلــك طبقـــا للنسب الموضحة بالقانون(م ٨٥).

١١-عدم وضع جدول ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة ومـــا يطــرأ علي هذا الجدول من تعديل فى مكان ظاهر وعلى الأبواب الرئيسية لدخول العمال وخروجهم(م٨٦).

١٢-عدم الالتزام بضوابط وقيود الاستثناءات الواردة بالمادة ٨٧ بشأن منح الطوائف المستثناه أجرا اضافيا طبقا للنسب الموضحة بالقانون.

١٣-التمييز بين العمال والعاملات فى حالة تماثل أوضاع عملهم(م ٨٨).

١٤-(أ)عدم منح العاملة أجازة وضع مدتها تسعون يوما(م ٩١).

(ب)تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوما التالية للوضع(م ٩١).
١٥-فصل العاملة أثناء أجازة الوضع(م ٩٢).
١٦-عدم منح العاملة فترتين راحة اضافيتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع(م ٩٣).
١٧-عدم منح العاملة أجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها(م٩٤).
١٨-عدم تعليق نسخة من نظام تشغيل النساء فى أماكن العمل(م ٩٥).
١٩-عدم توفير دارا للحضانة بالنسبة للمنشأة التى تستخدم مائة عاملة فأكثر(م٩٦).
٢٠-عدم منح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقدته وتبين مستوي المهارة الذي بلغه(م١٣٩).
٢١-استخدام عاملا في إحدي الحرف المبينة بالقرار الوزاري دون حصول العامل علي الترخيص بمزاولة الحرفة(م١٤٠).
٢٢-(أ)عدم كتابة اتفاق التدرج(م١٤٢).
(ب)عدم استيفاء بيانات اتفاق التدرج(م١٤٢).
٢٣-(أ)عدم منح المتدرج إجازات طبقا لنص المواد ٤٧ إلي ٥٥من هذا القانون(م١٤٤).
(ب)تشغيل المتدرج ساعات أكثر من الواردة بالمواد من ٨٠ إلي ٨٧ من هذا القانون(م١٤٤).

مادة (٢٥٠)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيا من أحكام المواد (١١٠،١١١،١١٣،١١٦،١١٨،١١٩،١٢٣،١٢٤،١٢٦،١٢٧،١٣٠)من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة مستحدثة

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه، ومضاعفتها في حالة العود، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-إذا أنهى صاحب العمل العقد بدون الرجوع الى ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة(م ١١٠).

٢-عدم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة علي عشر سنوات(م١١١).

٣-توجيه الإخطار للعامل بانهاء العقد خلال إجازاته(م١١٣).

٤-إذا رفض صاحب العمل منح العامل يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانبه(م١١٦).

٥-عدم أداء صاحب العمل للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها إذا أنهي عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار(م١١٨).

٦-إذا رفض صاحب العمل عودة العامل لعمله فى حالة عدول العامل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل له(م ١١٩).

٧-(أ)عدم صرف صاحب العمل لأسرة العامل نفقات الجنازة والمنحة(م١٢٣).

(ب)عدم التزام صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلي الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها(م١٢٣).

٨-انتهاء علاقة العمل بسبب عجز العامل عجزا جزئيا ووجود عمل أخر لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض(م١٢٤).

٩-عدم صرف مكافأة نهاية الخدمة للعامل إذا لم تكن له حقوق عن هذة المدة وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي(م١٢٦).

١٠-(أ)إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلي متجمد إجازاته السنوية المستحقة له(م١٢٧).

(ب) عدم اخطار صاحب العمل للعامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوما مـــن تاريخ استنفاد العامل لإجازاته(م١٢٧).

(ج) امتناع صاحب العمل بعودة العامل الى عمله إذا شفي قبل تمام الإخطار بالانهاء(م١٢٧).

١١-(أ)رفض صاحب العمل اعطاء العامل شهادة خبرة دون مقابل عند انتهاء عقــده(م ١٣٠).

(ب) رفض صاحب العمل اعطاء العامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه مــن أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها(م ١٣٠).

مادة (٢٥١)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المواد(١٣٥،١٣٦،١٣٧،١٣٨) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه وعند الحكم بالإدانة يقضي وجوبيا بإغلاق المنشأة.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألفى جنيه

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-مزاولة عمليات التدريب المهني دون الحصول على الشكل القانونى(م ١٣٥).

٢-مزاولة عمليات التدريب المهني دون الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة(م ١٣٦).

٣-(أ) عدم عرض البرامج التدريبية التي تضعها الجهات المرخص لها بعمليات التدريب علـــى الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها(م١٣٧).

(ب) عدم مراعاة الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحـــاق بـــالبرامج ومصروفـــات التدريب(م١٣٧).

(ج) عدم مراعاة مدي كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعـــدد الساعات المخصصة لها(م١٣٧).

(د)عدم مراعاة مستويات ونوعيات المدربين(م١٣٧).

(هـ)عدم مراعاة مستوي المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج(م١٣٧).

٤-مزاولة أعمال التدريب المهني دون الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة(م١٣٨).

مادة (٢٥٢)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام المواد (١٤٩، ١٥٠، ١٥٧)من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن مائتى جنيه ولا تجاوز خمسمائةجنيه

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-(أ) عدم التزام صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة(م ١٤٩).

(ب) عدم التزام الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة بشرط أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة (م١٤٩).

مادة (٢٥٣)

يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٦٩) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه.

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-رفض الدخول فى مفاوضة جماعية فى حالة وجود نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام(م ١٦٩).

مادة (٢٥٤)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف حكم المادة (١٩٦)من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعــت فــي شــأنهم الجريمــة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفــى جنيــه، ومضاعفتها في حالة العود، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة.

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-عدم الالتزام بالأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون فى حالــة الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها (م١٩٦).

مادة (٢٥٥)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيــا من أحكام المواد (١٩٧،١٩٨،٢٠٠) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-(أ) عدم تقديم صاحب العمل بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلي اللجنة المشكله لهذا الغرض(م ١٩٧).

(ب)عدم استيفاء الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم(م ١٩٧).

٢-عدم اخطار صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية العمالية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها(م ١٩٨).

٣-تقدم صاحب العمل بطلب الأغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم(م ٢٠٠).

مادة (٢٥٦)

يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة ألاف جنيه أو بإحدي هاتين العقوبتين.

وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب علي الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة.

وتضاعف في حالة العود.

ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولا بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأى من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون.

---

*يقابل هذا النص المادة ١٧٢من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ٨١

مادة١٧٢: يعاقب كل من يخالف حكما من أحكام الباب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية والقرارات الصادرة تنفيذا له بالعقوبات الآتية:

١-الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وغرامة لا تقل عن خمسين جنيها أو بإحدى هاتين العقوبات بالنسبة لمخالفة المواد: ١١٥، ١١٦، ١١٧، ١٢٢، ١٢٨، ١٢٩.

٢-الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وغرامة لا تقل عن عشرين جنيها أو بإحدى هاتين العقوبات بالنسبة لمخالفة المواد ١١٩، ١٢١، ١٢٣، ١٢٧ وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة.

٣-غرامة لا تقل عن عشرين جنيها بالنسبة لمخالفة المادة ١٣٠ وتكون عقوبة الحبس وجوبية إذا ترتب على المخالفة خسارة في الأرواح أو أضرار جسيمة في الأموال وتضاعف العقوبة في حالة العود وتتعدد العقوبة بتعدد المخالفات ويكون صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسئول عن المنشأة مسئولا بالتضامن مع المتسبب في ارتكاب المخالفة .

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه،أو بإحدى هاتين العقوبتين وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب علي الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة.ومضاعفتها في حالة العود.

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-عدم التزام المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية(م ٢٠٨).

٢-عدم التزام المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب(م ٢٠٩).

٣-عدم التزام المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات والمخاطر البيولوجية متي كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها(م ٢١٠).

٤-عدم التزام المنشأة وفروعها بتوفيروسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية(م ٢١١).

٥-عدم التزام المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السـلبية والتـي تنشـأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمـة والمشـروبات علـي الشهادات الصحية الدالة علي خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية(م ٢١٢).

٦-عدم التزام المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية مـن مخـاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهه المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الـذي تزاولـه المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية والمواد المستخدمة والمنتجة(م ٢١٤).

٧-(أ) عدم التزام المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليـل للمخـاطر والكـوارث الصناعيـة والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طواريء لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة ، علي أن يتم اختيار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمـال لمواجهة متطلباتها(م ٢١٥).

(ب) عدم التزام المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطواريء وبأية تعديلات تطـرأ عليها وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها(م ٢١٥).

(ج)امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التـي تحددها الجهة الإدارية المختصة وكذلك في حالة وجود خطر داهم علـي صحـة العـاملين أو سلامتهم(م ٢١٥).

٨-عدم التزام المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي :

أ - الكشف الطبي الابتدائي علي العامل قبل التحاقة بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحيـة طبقا لنوع العمل الذي يسند إليه(م ٢١٦).

ب - كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمانية والعقلية والنفسية بمـا يناسب احتياجات العمل(م ٢١٦).

٩-عدم التزام المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي :

أ - تدريب العامل علي الأسس السليمة لأداء مهنته(م ٢١٧).

ب - إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقـررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه علي استخدامها(م ٢١٧).

(ج)تحمل العامل أية نفقات أو اقتطاع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له(م ٢١٧).

١٠- عدم التزام المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي :
أ - التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل علي أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل علي الوقاية منها(م ٢١٩).
ب - قيام طبيب المنشأة بفحص شكوي العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل(م ٢١٩).
ج - التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة علي لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولي، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة وذلك كله طبقا للأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن(م ٢١٩).
١١-(أ)عدم التزام المنشأة بتوفير وسائل الإسعافات الطبية لعمالها(م٢٢٠).
(ب) عدم التزام المنشأة باستخدام ممرضا مؤهلا أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل وردية عمل بها إذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو مترا علي خمسين عاملا. وأن تعهد إلي طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان(م٢٢٠).
(ج) عدم التزام المنشأة بسداد نفقات العلاج والأدوية والإقامة وإذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفي حكومي أو خيري(م٢٢٠).
١٢-(أ)عدم التزام صاحب العمل الذى يستخدم عمالا في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة(م ٢٢١).
(ب)عدم التزام صاحب العمل الذى يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران التي تحدد بقرار من الوزير المختص أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة بحيث يخصص بعضها للعمال المتزوجين(م ٢٢١).
١٣-عدم التزام المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة(م٢٢٢).
١٤-عدم التزام المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويا عن كل عامل لتمويل صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية(م٢٢٣).

مادة (٢٥٧)

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف أيا مـــن أحكام المادتين (٢٣٤،٢٣٥) من هذا القـــانون بغرامـــة لا تقـــل عـــن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مادة مستحدثة:

@ التعليق:

العقوبة الواردة فى هذه المادة هى الغرامة التى لا تقل عن خمسمائة جنيـــه ولا تجـــاوز ألـــف جنيه، ومضاعفتها في حالة العود.

أما المخالفة المعاقب عليها بهذه المادة فهى:-

١-(أ)عدم تسهيل مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له من قبل أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم(م ٢٣٤).

(ب)عدم تقديم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمة المكلفين بمراقبـــة تنفيـــذ أحكـــام هـــذا القانون والقرارات المنفذة له من قبل أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم(م ٢٣٤).

٢-عدم التزام أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم بالاستجابة لطلبات الحضور التـــي توجـــه إليهم من العاملين المشار إليهم في المادة (٢٣٢) من هذا القانون وذلك فـــي المواعيـــد التـــي يحددونها(م ٢٣٥).

وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين

المراجع

١-المستشار/أحمد شوقى المليجى،الوسيط فى التشريعات الاجتماعية،(مؤسسة روز اليوسف).
٢-المستشار/عزت عبد الله البندارى،قانون العمل،(الجامعة العمالية،١٩٩١).
٣-المستشار/عدلى خليل،التعليق على نصوص قانون العمل،(السباعى للطباعة،١٩٩٦).
٤-عبد السلام عياد،المفاوضة الجماعية،(الجامعة العمالية،١٩٩٢).
٥-د.على عوض حسن،الوجيزفى شرح قانون العمل،(دار المطبوعات الجامعية،١٩٩٦).
٦-د.سامى نجيب،موسوعة قانون العمل،(دار التأمينات،١٩٩٥).
٧-د.عماد الدين حسن،مهارات العمل النقابى،(الجامعة العمالية،١٩٩٧).
٨-السيد راشد،الحركة النقابية المصرية والتطورات الاقتصادية،(مجلة تنمية المجتمع،العدد ٤ السنة السادسة عشر،١٩٩٢).
٩-م.مجدى عبد الله شراره،التفاوض نماذج عملية للمفاوضة الجماعية،(مكتبة التكامل،١٩٩٩).
١٠-الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ١٤ مكرر،٧ إبريل،٢٠٠٣).
١١-مجلس الشورى،تقرير اللجنة المشتركة من لجنة تنمية القوى البشرية والادارة المحلية وهيئة مكتب لجنتى الشئون الدستورية والتشريعية،والانتاج الصناعى والطاقة،عن قرار رئيس جمهورية مصر العربية بمشروع قانون بإصدار قانون العمل(٢٠٠٢).
١٢-مجلس الشعب،تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ومكتبى لجنتى الشئون الدستورية والتشريعية، والصناعة والطاقة،عن مشروع قانون بإصدار قانون العمل(٢٠٠٢).



الملاحق



قانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢

بإنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمال

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يُنشأ صندوق لإعانات الطوارئ للعمال تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع وزير القوى العاملة والهجرة، وذلك لتقديم إعانات للعاملين الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت التي يتم إغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المقيدين في سجلاتها المؤمن عليهم لدى التأمينات الاجتماعية.

(المادة الثانية)

يختص الصندوق في سبيل تحقيق أغراضه بما يأتي:

١-رسم السياسات العامة لمواجهة إغلاق المنشآت أو تقليص حجم إنتاجها أو نشاطها نتيجة لما تتعرض له من ظروف اقتصادية.

٢-التنسيق مع الجهات المعنية بشئون العمل والعمال لمواجهة الحالات المشار إليها بالبند (١) للحد منها ومن آثارها.

٣-وضع نماذج طلبات الحصول على الإعانة المطلوبة في الحالات المشار إليها في المادة الأولى ودراستها وتحديد شروط وضوابط صرف الإعانة طبقاً للمعايير المحددة باللائحة التنفيذية.

٤-صرف الإعانات للعمال الذين يتوقف صرف أجورهم وفقاً للضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية.

٥-إعداد قاعدة معلومات لنشاط الصندوق.

(المادة الثالثة)

تتكون موارد الصندوق من:

١-(١%) من الأجور الأساسية للعاملين بمنشآت القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص التي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر تتحملها وتلتزم بتسديدها المنشآت المشار إليها على النحو الذي تحدده اللائحة التنفيذية.

٢-الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية.

٣-الغرامات المحكوم بها عن مخالفة أحكام هذا القانون.

٤-عائد استثمار أموال الصندوق وفقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية.

ويكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المعتمدة لدى البنك المركزي وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى.

ويُعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي.

وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.

(المادة الرابعة)

يشكل مجلس إدارة الصندوق على النحو التالي:

-وزير القوى العاملة والهجرة رئيساً.

-أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.

-أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.

-أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

ويصدر بتشكيل مجلس إدارة الصندوق وتحديد عدد أعضائه قرار من رئيس مجلس الوزراء.

(المادة الخامسة)

تحدد اللائحة التنفيذية نظام العمل بالصندوق ونظام تحصيل موارده والقواعد والإجراءات الخاصة بحالات استحقاق الإعانات وقيمتها ومدتها وضوابط صرفها وإيقافها، والنظام المحاسبي الواجب إتباعه ونظام الرقابة على أموال الصندوق.

وتصدر اللائحة بقرار من رئيس مجلس الوزراء خلال مدة لا تجاوز ثلاثة شهور من تاريخ نشر القانون.

(المادة السادسة)

يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ كلّ في دائرة اختصاصه صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون.

(المادة السابعة)

مع عدم الإخلال بحق الصندوق في اتخاذ الإجراءات المقـــررة قانونـــاً لاقتضاء مستحقاته، يعاقب كل من يخالف البند (١) من المـــادة الثالثـــة بغرامة تساوي نصف المبالغ التي لم تسدد.

وتضاعف الغرامة في حالة العود.

(المادة الثامنة)

يُنشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويُعمل به مـــن اليـــوم التـــالي لتاريخ نشره.

يُبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صادر برئاسة الجمهورية في ٧ ربيع الآخر سنة ١٤٢٣ هـ،

(الموافق ١٨ يونيو سنة ٢٠٠٢ م).

قرار رئيس الوزراء
رقم ١٣٩٥ لسنة ٢٠٠٢
بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢
بإنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمال

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور،

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣.

وعلى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة.

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

وعلى قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨.

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١.

وعلى القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بإنشاء صندوق إعانات طوارئ للعمال.

قــــــرر

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية المرفقة للقانون رقم ١٥٦ لســـنة ٢٠٠٢ بإنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمال.

(المادة الثانية)

تطبق القوانين واللوائح والتعليمات المالية المعمول بها في الدولة، فيما لم يرد في شأنه نص خاص في هذه اللائحة.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويُعمل به من اليوم التالي لتــاريخ صدوره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٢٨ جمادى الأولى سنة ١٤٢٢ هـ
الموافق ٧ أغسطس سنة ٢٠٠٢ م

اللائحة التنفيذية للقانون

رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ بإنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمال

(مادة ١)

الغرض من إنشاء صندوق إعانة الطوارئ هو تقديـــم إعانـــات للعمال الذين يتوقف صرف أجورهم من المنشآت أياً كان عدد عمالـــها التي تم إغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المؤمـــن عليـــهم لدى التأمينات الاجتماعية على أن تكون واقعة التوقـــف عـــن صـــرف الأجور غير منشئة لاستحقاق إعانة البطالة المقررة طبقاً للقانون رقـــم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعي.

(مادة ٢)

يختص مجلس إدارة الصندوق بما يأتي:

١-رسم السياسات العامة لمواجهة إغلاق أو تقليص حجم إنتاجـــها أو نشاطها نتيجة لما تتعرض له من ظروف اقتصادية وذلك بالتعاون مـــع كافة الجهات المعنية وبما يؤدي إلى إزالة أسباب عدم ســـداد الأجـــور للعاملين بالمنشأة.

٢-التنسيق مع الجهات المعنية بشئون العمل والعمال لمواجهة الحـــالات المشار إليها للحد من آثارها ببحث وتحديد المشكلة والمتابعة المستمرة حتى إزالة أسبابها.

(مادة ٣)

يضع مجلس إدارة الصندوق لوائح للشئون المالية والإدارية والعاملين والداخلية لتنظيم العمل بالصندوق ووحداته وذلك فيما لم يرد بشأنه نص في القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ وهذه اللائحة.

(مادة ٤)

يعقد مجلس إدارة الصندوق جلساته بناءً على دعوة من رئيس المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة شهور وكلما دعت الضرورة إلى ذلك ويتحدد بدل حضور جلسات مجلس الإدارة بقرار من المجلس على أن يلحق ذلك باللوائح المالية والإدارية للصندوق.

(مادة ٥)

يكون للصندوق أمين عام يشرف على كافة النواحي المالية والإدارية للصندوق ويمثل الصندوق أمام القضاء والغير ويصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق.

ولأمين عام الصندوق تشكيل الأجهزة التنفيذية والإدارية اللازمة لإعمال أحكام هذه اللائحة والمساعدة والمشاركة في أعمال الصندوق حسب مقتضيات العمل وتطوره وبعد موافقة مجلس إدارة الصندوق، كما يحضر جلسات مجلس إدارة الصندوق ويكون مقرراً له ولا يكون له صوت معدود في المداولات.

(مادة ٦)

يكون ندب ذوي الخبرة للعمل بالصندوق بقرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق بناءً على عرض الأمين العام.

(مادة ٧)

تحدد بمديريات القوى العاملة والهجرة بكافة محافظات الجمهورية، وحدات تتبع مجلس إدارة الصندوق لتنفيذ أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليه ولائحته التنفيذية وما يصدره مجلس إدارة الصندوق من لوائح وقرارات.

وتتولى كل وحدة مسك سجلات ودفاتر مستقلة لصندوق إعانات الطوارئ للعمال بما يكفل انضباطه وحس أداء مهمته.

(مادة ٨)

تسدد المنشآت الخاضعة لأحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ نسبة قدرها ١% من الأجور الأساسية للعاملين المؤمن عليهم لديها بموجب شيكات باسم "صندوق إعانات الطوارئ للعمال" خلال النصف الأول من كل شهر مرفقاً بها نموذج يوضح عدد العمال المؤمن عليهم بالمنشأة ومجموعة أجورهم الأساسية.

(مادة ٩)

تصرف الإعانة وفقاً للشروط والضوابط التالية:

١-يتم النظر في الحالات المطلوب صرف الإعانة لها استناداً إلى تقرير تتقدم به لصندوق النقابة العامة المعنية أو المنشأة مرفقاً بــه نمــوذج طلب الإعانة.

٢-يتولى الصندوق اتخاذ كافة إجراءات الصــرف وتســليم الشــيكات ومتابعة عملية الصرف.

٣-تُصرف الإعانة لمدة ستة أشهر كحد أقصــى إلــى أن يتــم إعــادة التشــغيل المناسب للمنشأة واتخاذ الإجراءات القانونية التي من شــأنها عدم استحقاق صرف الإعانة أو حصول العامل على فرصة عمل بديلــة أيهما أقرب ويكون الصرف بواقع ٧٥٪ من الأجر الأساسي بحد أدنــى ١٥٠ جنيهاً وحد أقصى ١٠٠٠ جنيه شهرياً.

٤-أن يكون هؤلاء العاملين مــن المؤمــن عليــهم لــدى التأمينــات الاجتماعية

٥-أن يكون العامل قد أمضى بالمنشأة مدة لا تقل عن سنة على الأقل.

٦-أن يكون صرف الإعانة للعاملين بالمنشأة التي يسري عليــها هــذا القانون بشيكات موقعاً عليها من الأمين العام للصندوق أو من يفوضــه كتوقيع أول ويكون التوقيع الثاني للمختص بمسك الدفاتر أو من ينــوب عنه.

(مادة ١٠)

يوقف صرف الإعانة في الحالات الآتية:

١-إذا وجد العامل فرصة عمل بديلة.

٢-إعادة تشغيل المنشأة.

٣-انتهاء علاقة العمل وفقاً لأحكام القانون.

٤-إذا ثبت التحايل بأية صورة لصرف الإعانة.

(مادة ١١)

تلتزم الشئون المالية بالصندوق بإعداد موقف مالي بالإيرادات والمصروفات نهاية كل شهر وعرضه على مجلس الإدارة لإصدار القرارات اللازمة.

(مادة ١٢)

تعتبر أموال الصندوق من موارده الذاتية، ويرحل فائض الحساب المودعة به الأموال في نهاية كل سنة مالية إلى السنة التالية.

(مادة ١٣)

تودع موارد الصندوق في حساب خاص لدى البنك الذي يتم اختياره من قِبل مجلس إدارة الصندوق ويكون الصرف منه بموجب شيكات خاصة تُعتمد من أمين عام الصندوق أو من يفوضه في ذلك كتوقيع أول ويكون التوقيع الثاني لرئيس الوحدة الحسابية المختصة بمسك الدفاتر أو من ينوب عنه.

(مادة ١٤)

تُعامل أموال الصندوق معاملة الأموال العامة وبصفةٍ خاصة فيما يتعلـق بتطبيق قانون العقوبات وفيما يختص بالتحصيل والصرف.

(مادة ١٥)

يُعد للحساب الخاص موازنة خاصة يتم إعدادها طبقاً للنظم المتبعة فـي إعداد الموازنة العامة للدولة وتسري عليها ما يسري علـى الموازنـة العامة من أحكام كما يعد له حساب ختامي في نهاية كل سنة مالية.

(مادة ١٦)

تتحمل كل سنة ماليـة بمصروفاتـها وإيراداتـها ولا يجـوز تحميـل مصروفات سنة مالية لسنة لاحقة إلا عند الضرورة وبصفةٍ اسـتثنائية بشرط موافقة مجلس إدارة الصندوق.

(مادة ١٧)

لمجلس إدارة الصندوق قبول التبرعات والهبات والإعانات المشروطة.

(مادة ١٨)

يُعد مجلس إدارة الصندوق تقريراً للعرض على مجلس الـوزراء فـي نهاية كل سنة مالية عن أعمال الصندوق وما تم اتخـاذه مـن أعمـال موضحاً به بيان كافة أوجه الصرف وعدد المستفيدين ورصيد الصندوق وجملة المبالغ السابق صرفها حتى تاريخ العرض.

اتفاقيات العمل الدولية الواردة بالقانون

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
١١	٢	البطالة	١٩١٩/١٠/٢٩	١٩٢١/٧/١٤	١٩٥٤/٧/٣

المادة ٢

١-تنشئ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية شبكة من مكاتب الاستخدام عامة ومجانية توضع تحت إشراف هيئة مركزية وتشكل لجان تضم ممثلين لأصحاب العمل والعمال لتقديم المشورة فى الأمور المتعلقة بإدارة هذه المكاتب.

٢-إذا وجدت مكاتب إستخدام مجانية عامة وخاصة،تتخذ تدابير للتنسيق بين عمليات هذه المكاتب على المستوى الوطنى.

٣-يقوم مكتب العمل الدولى بتنسيق عمليات مختلف هذه الشبكات الوطنية بالاتفاق مع البلدان المعنية.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
١٧	٨٨	تنظيم إدارة التوظيف	١٩٤٨/٧/٩	١٩٥٠/٨/١٠	١٩٥٤/٧/٣

المادة ١

١-تقيم كل دولة عضو فى منظمة العمل الدولية تسرى فيها هذه الاتفاقية أو تكفل قيام إدارة توظيف عامة مجانية.

٢-يكون الواجب الأساسى لإدارة التوظيف هو أن تكفل بالتعاون عند الضرورة مع الهيئات العامة والخاصة المعنية الأخرى،أفضل تنظيم ممكن لسوق العمالة كجزء لا يتجزأ من البرنامج الوطنى لتحقيق العمالة الكاملة والحفاظ عليها،ولتنمية الموارد الانتاجية واستخدامها.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٢٠،٢١، ٢٣،٢٤	٩٦	وكالات خدمات التوظيف بأجر	١٩٤٩/٧/١	١٩٥١/٧/١٨	١٩٦٠/٧/٢٦

المادة ١٠/ب خاصة بالمواد ٢٠، ٢٤

تكون وكالات خدمات التوظيف بأجر التى تدار بغرض الربح كما هى معرفة فى الفقرة ١-أمن المادة١

(ب) مطالبة بالحصول على ترخيص سنوى قابل للتجديد وفق تقدير السلطة المختصة.

المادة ١٠/جـ خاصة بالمادة ٢١

(ج) لا تتقاضى سوى الرسوم والمصروفات فى حدود المستوى الذى قدم الى السلطة المختصة وأقرتـه، أو الذى حددته هذه السلطة.

المادة ١٣ خاصة بالمادة ٢٣

توقع العقوبات المناسبة علـى أى انتـهاك لأحكـام هـذا الجـزء مـن الاتفاقيـة أو أى قوانـين أو لوائـح لإنفاذها، بما فى ذلك سحب الترخيص والتصاريح المنصوص عليها فى هذه الاتفاقية عند الضرورة.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٣٤	٢٦	طـرق تحديـد المســتويات الدنيـا للأجور	١٩٢٨/٦/١٦	١٩٣٠/٦/١٤	١٩٦٠/٥/١٠
٣٤	١٣١	تحديد الحد الأدنى للأجور	١٩٧٠/٦/٢٢	١٩٧٣/٤/٢٩	١٩٧٦/٥/١٣

المادة ٣ / ح خاصة بالاتفاقية رقم ٢٦

-أن تكون المعدلات الدنيا للأجور التى تحـدد ملزمـة لأصحـاب العمـل وللعمـال المعنيـين، بحيـث لا يجوز لهم تخفيضها باتفاق فردى، ولا كذلك باتفاق جماعى ما لم يكن هناك ترخيص عام أو خاص من السلطة المختصة.

المادة ٤ / ١ خاصة بالاتفاقية رقم ١٣١

-تلتزم كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بإقامة و/أو الإبقاء علـى جـهاز يتلائـم مـع الظـروف والمتطلبات الوطنية يمكن من خلاله تحديد الأجور الدنيا لمجموعات العاملين بالأجر المغطاه بمقتضى المادة ١ السابقة وتعديلها من وقت لآخر.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٨٨،٣٥	١٠٠	مساواة العمال والعاملات فى الأجر عن عمل ذى قيمة متساوية	١٩٥١/٦/٢٩	١٩٥٣/٥/٢٣	١٩٦٠/٧/٢٦

المادة ١ فقرة ب خاصة بالمادة ٣٥

تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات فى الأجر عن عمل ذى قيمة متساوية "الى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس.

المادة ٢ خاصة بالمادة ٨٨

تشجع كل دولة عضو ،بوسائل تتلائم مع الأساليب السائدة فى تحديد معدلات الأجور ،على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات فى الأجر عن عمل ذى قيمة متساوية على جميع العاملين،وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ فى حدود عدم تعارضه مع تلك الأساليب.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٤٥،٤٤،٤٣،٤٢،٣٨	٩٥	حماية الأجور	١٩٤٩/٧/١	١٩٥٢/٨/١٤	١٩٦٠/٧/٢٦

المادة ٣ / ١ خاصة بالمادة ٣٨

-لا تدفع الأجور النقدية المستحقة إلا بالعملة السائدة قانونا،ويحظر دفعها فى شكل سندات إذنية أو قسائم أو فى أى شكل آخر يحل محل العملة القانونية.

المادة ١٢ / ١ خاصة بالمادة ٣٨:

-تدفع الأجور دوريا،وتحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم فترات دفع الأجور ما لم توجد ترتيبات مناسبة أخرى تكفل دفع الأجور على فترات منتظمة.

المادة ١٣ / ١ خاصة بالمادة ٣٨

-يجرى دفع الأجور النقدية فى أيام العمل فقط،وفى مكانه أو فى مكان قريب منه،ما لم تنص على غير ذلك القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم ،أو ما لم تعتبر ترتيبات أخرى معروفة للعمال المعنيين أكثر ملائمة.

المادة ٧ / ١ خاصة بالمادة ٤٢

-عند إقامة مخازن لبيع السلع للعمال أو توفير خدمات فى منشأة ما،تحظر ممارسة أى قسر على العمال المعينين لإجبارهم على التعامل مع مثل هذه المخازن أو الخدمات.

المادة ٧ / ١ خاصة بالمادة ٤٣

-لا يجوز الاستقطاع من الأجور إلا بالشروط والمدى الذى تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية ،أو تحدده الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم.

المادة ٩ خاصة بالمادة ٤٤

-يحظر إجراء أى استقطاع من الأجور كمدفوعات مباشرة أو غير مباشرة يدفعها العامل لصاحب العمل أو ممثله أو أى وسيط(مثل مقاولى العمال أو القائمين على توريدهم،من أجل الحصول على عمل أو الاحتفاظ به.

المادة ١٠ خاصة بالمادة ٤٤

١-لا يجوز الحجز على الأجور أو التنازل عنها إلا بالطريقة والمدى الذى تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية. ٢-تحمى الأجور من الحجز أو التنازل،بالقدر الذى يعتبر ضروريا لحياة العامل وأسرته.

المادة ١٤ خاصة بالمادة ٤٥

تتخذ عند الضرورة تدابير فعالة لضمان معرفة العمال بطريقة ملائمة وميسورة الفهم.

أ-بشروط الأجر التى يخضعون لها عند بدء الاستخدام وعند أى تغيير.

ب-بتفصيلات أجورهم عن فترة الدفع المعنية حيثما قد تكون عرضة للتغيير وقت كل فترة لدفع الأجور.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٤٧	٥٢	الإجازات السنوية بأجر	١٩٣٦/٦/٢٤	١٩٣٩/٩/٢٢	١٩٥٤/٧/٣

المادة رقم ٤

-يعتبر باطلا أي اتفاق للتخلي عن الحق في الاجازة السنوية مدفوعة الأجر أو التنازل عنها.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٧٦	٢٩	العمل الجبرى أو الالزامى	١٩٣٠/٦/٢٢	١٩٣٢/٥/١	١٩٥٥/١١/٢٩
٧٦	١٠٥	إلغاء العمل الجبرى	١٩٥٧/٦/٢٥	١٩٥٩/١/١٧	١٩٥٨/١٠/٢٣

المادة رقم ١ خاصة بالاتفاقية رقم ٢٩

-تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر استخدام العمل الجبري أو الالزامي بكل اشكاله حظرا تاما في اقرب وقت ممكن .

مادة ١ ،مادة ٢ خاصة بالاتفاقية رقم ١٠٥

مادة ١ : تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من اشكال العمل الجبري أو العمل القسري و بعدم اللجوء اليه .

مادة ٢ :تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الالغاء الفوري و الكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على النحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية .

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٨٦،٨٠	١	ساعات العمل فى المنشآت الصناعية	١٩١٩/١٠/٢٩	١٩٢١/٦/١٣	١٩٦٠/٥/١٠

المادة ٢ خاصة بالمادة ٨٠

-لا تزيد ساعات عمل العمال عن ثماني ساعات في اليوم و عن ثمان و أربعين ساعة في الاسبوع في أي منشأة صناعية عامة او خاصة أو في أي من فروعها بخلاف المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد الأسرة الواحدة

المادة ١/٨ أ خاصة بالمادة ٨٦

تيسيرا لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية ، يطلب من كل صاحب عمل ما يلي :

(أ)- أن يبين ، بوضع ملصقات في أماكن ظاهرة في منشأته أو في أي مكان مناسب أخر أو بأي طريقة أخرى تقرها الحكومة ، مواعيد بدء ساعات العمل و انتهائها و في حال العمل في نوبات ، مواعيد بدء و انتهاء ساعات كل نوبة ،وتحدد هذه المواعيد بحيث لا تتجاوز مدة العمل الحدود التي تقررها هذه الاتفاقية ،و لا يجوز تغيير هذه المواعيد بعد اعلانها الا بشكل و بطريقة تقرهما الحكومة.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٨٣، ٨٥	١٤	تطبيق الراحة الأسبوعية فى المنشآت الصناعية	١٩٢١/١٠/٢٥	١٩٢٣/٦/١٩	١٩٦٠/٥/١٠
٨٣، ٨٤ ٨٥	١٠٦	الراحة الأسبوعية فى التجارة والمكاتب	١٩٥٧/٦/٢٦	١٩٥٩/٣/٤	١٩٥٨/١٠/٢٣

الاتفاقية رقم ١٤ المادة ٢ خاصة بالمادة رقم ٨٣

-يتمتع مجموع المشتغلين في أي منشأة صناعية ،عامة كانت أو خاصة ،أو في أي من فروعها ،بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع و عشرين ساعة متعاقبة ما لم تنص المواد التالية على غير ذلك .

الاتفاقية رقم ١٠٦ المادة ٦ ، ٩ خاصة بالمادة رقم ٨٣

المادة ٦ - يتمتع جميع الأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الاتفاقية ، ما لم تنص المواد التالية على خلاف ذلك بالحق في فترة راحة أسبوعية متصلة تتضمن ما لا يقل عن ٢٤ ساعة خلال كل فترة تتألف من سبعة أيام .

المادة ٩ - اذا كان تنظيم الأجور يتم عن طريق القوانين و اللوائح انجازها يخضع لرقابة سلطات ادارية ، لا يجوز أن ينخفض دخل الأشخاص الذين تغطيهم هذه الاتفاقية كنتيجة تطبيق التدابير المتخذة وفقا لهذه الاتفاقية .

الاتفاقية رقم ١٠٦ المادة ٧ خاصة بالمادة رقم ٨٤

-اذا كانت طبيعة العمل ،أو طبيعة الخدمات التي تؤديها المنشأة ، و عدد السكان المخدومين ، انجازها عدد الأشخاص المستخدمين ، تحول دون تطبيق احكام المادة ٦ ، يجوز للسلطة المختصة أو الجهاز المناسب في كل بلد أن تتخذ ، عند الاقتضاء ، تدابير لتطبيق نظم خاصة للراحة الاسبوعية على فئات معينة من الأشخاص أو أنواع معينه من المنشأة تغطيها هذه الاتفاقية ، مع مراعاة جميع الاعتبارات الاجتماعية و الاقتصادية ذات الصلة •

الاتفاقية رقم ١٤ المادة ٤ خاصة بالمادة رقم ٨٥

-يجوز لكل دولة عضو أن تصرح بأستثناءات كلية أو جزئية من أحكام المادة ٢ (بما في ذلك وقف أو تخفيض يوم الراحة) على أن تراعى بصفة خاصة جميع الاعتبارات الانسانية و الاقتصادية المناسبة و بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال المسؤولة حيثما وجدت - و لا تكون هذه المشاورات ضرورية في حال وجود استثناءات مقررة أصلا بمقتضى التشريع الساري.

الاتفاقية رقم ١٠٦ المادة ١/٨ب خاصة بالمادة رقم ٨٥

-ويجوز في كل بلد أن تسمح للسلطة المختصة ، أو أي يسمح بأن طريقة أخرى توافق عليها هذه السلطة و تتفق مع القوانين و الممارسات الوطنية باعفاءات مؤقتة ،كلية أو جزئية (بما فيها وقف منح فترات الراحة أو تقصيرها)،من الالتزام بأحكام المادتين ٦ ، ٧ ، و ذلك :

(ب) في حالة وقوع ضغط غير عادي للعمل بسبب ظروف خاصة لا يتوقع عادة فيها صاحب العمل من اللجوء المنشآت تدابير أخرى.

مادة ٣/٨ خاصة بالمادة رقم ٨٥

— عند السماح بإعفاءات مؤقتة وفقا لأحكام هذه المادة ، يمنح الأشخاص المعنيون فترات راحة تعويضية يعادل طولها الاجمالي على الأقل الفترة التي تنص عليها المادة ٦.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٨٦،٨٧	٣٠	تنظيم ساعات العمل فى التجارة والمكاتب	١٩٣٠/٦/٢٨	١٩٣٣/٨/٢٩	١٩٦٠/٥/١٠

الاتفاقية رقم ٣٠ المادة ١١-٢/أ الخاصة بالمادة ٨٦

ضمانا لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية يلزم كل صاحب عمل - بأن يبين عن طريق اعلانات تلصق في أماكن ظاهرة في المؤسسة أو في أي مكان آخر مناسب ، أو بأي طريقة أخرى تقرها السلطة المختصة ، مواعيد بدء ساعات العمل و انتهائها ،و في حالات العمل بطريق المناوبة ، مواعيد بدء كل نوبة و انتهائها.

المادة الأولى ٣/ج الخاصة بالمادة ٨٧

-يجوز للسلطة المختصة في كل بلد أن تستثني من تطبيق هذه الاتفاقية الأشخاص الذين يشغلون مراكز ادارية أو وظائف يؤتمن شاغلوها على السرية.

المادة ٧/ب الخاصة بالمادة ٨٧

تحدد اللوائح التي تضعها السلطة العامة الاستثناءات الدائمة التى يمكن السماح بها.

ب-لفئات الأشخاص الذين يشتغلون مباشرة فى أعمال تحضيرية أو تكميلية يتعين بالضرورة أداؤها خارج الحدود المقررة لساعات.عمل سائر المستخدمين فى المؤسسة.

المادة ١/٧ أ الخاصة بالمادة ٨٧

-تحدد اللوائح التى تضعها السلطة العامة الاستثناءات الدائمة التى يمكن السماح بها لفئات معينة من الأشخاص يكون عملها متقطعا بطبيعته مثل البوابين ومن يستخدمون الحراسة وصيانة أماكن العمل والمخازن.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٨٩	٤١	تشغيل النساء أثناء الليل	١٩٣٤/٦/١٩	١٩٣٦/١١/٢٢	١٩٤٧/٧/١١
٨٩	٨٩	تشغيل النساء فى الصناعة ليلا	١٩٤٨/٧/٩	١٩٥١/٣/٢٧	١٩٦٠/٧/٢٦

المادة رقم ٢ خاصة بالاتفاقية رقم ٤١

١-فى مفهوم هذه الاتفاقية،تعنى كلمة الليل فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل،وتشمل الفاصل الزمنى ما بين الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحا.

المادة رقم ٢ خاصة بالاتفاقية رقم ٨٩

في مفهوم هذه الاتفاقية،تعني كلمة الليل فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل،تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٩٠	٤٥	استخدام المرأة للعمـل تحـت سـطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها	١٩٣٥/٦/٢٩	١٩٣٧/٥/٣٠	١٩٤٧/٧/١١

المادة رقم ٢

-لا يجوز استخدام أى إمرأة،أيا كان سنها للعمل تحت سطح الأرض فى أى منجم.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
١٣٢	١٤٢	دور التوجيه والتدريب المهنى فـى تنميـة الموارد البشرية	١٩٧٥/٦/٢٣	١٩٧٧/٧/١٩	١٩٨٢/٣/٢٥

المادة رقم ١

-تعتمـد كـل دولـة عضـو وتطـور سياسـات وبرامـج شـاملة ومنسـقة للتوجيـه المـهنى والتدريـب المهنى،ترتبط ارتباطا وثيقا بالعمالة،وخاصة عن طريق مكاتب التشغيل العامة.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٢٠٨،٢٠٩،٢١٠،٢١١،٢١٢،٢١ ٣،٢١٤،٢١٥،٢١٨،٢١٩،٢٣٠	١٤٨	حماية العمـال مـن المخاطر المهنية	١٩٧٧/٦/٢٠	١٩٧٩/٧/١١	١٩٨٨/٥/٤

المادة رقم ٤ خاصة بالمواد رقم ٢٠٨،٢٠٩،٢١٠،٢١١،٢١٢،٢١٤،٢١٥

١-تنص القوانين واللوائح الوطنية على اتخاذ تدابير للوقاية من المخاطر المهنية الناجمة عن تلـوث الهـواء والضوضـاء والاهتزازات فى بيئة العمل والسيطرة عليه وحماية العمال منها.

٢-يجوز اعتماد أحكام تتعلق بالتنفيذ العملى للتدابير المنصوص عليها عن طريق وضع معايير تقنية ومدونـات لقواعـد الممارسة وطرائق أخرى ملائمة.

المادة ٦ فقرة ١ خاصة بالمواد رقم ٢٠٨، ٢٠٩، ٢١٠، ٢١١، ٢١٢، ٢١٤، ٢١٥

تقع على أصحاب الأعمال مسئولية تطبيق التدابير المنصوص عليها.

المادة رقم ٨ خاصة بالمادة رقم ٢١٣

-تضع السلطة المختصة معايير لتحديد مخاطر التعرض لتلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات فى بيئة العمل وتعين عند الاقتضاء حدود التعرض على أساس هذه المعايير.

المادة رقم ١/٧ خاصة بالمادة ٢١٨

-يطلب من العمال الالتزام بإجراءات السلامة المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات فى بيئة العمل وبالسيطرة عليها والوقاية منها.

المادة ١/١١ خاصة بالمادة ٢١٩

-يجرى الاشراف على فترات مناسبة، على الأحوال الصحية للعمال المعرضين أو المحتمل تعرضهم للأخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات فى بيئة العمل، وذلك بشروط وفى ظروف تحددها السلطة المختصة، ويتضمن مثل هذا الاشراف فحصا طبيا قبل التعيين وفحوصا دورية وفقا لما تحدده السلطة المختصة.

المادة رقم ٥ خاصة بالمادة ٢٣٠

-تعمل السلطة المختصة عند تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال فى إعداد الأحكام المتعلقة بتنفيذ التدابير اللازمة لقيام أوثق تعاون ممكن على كافة المستويات بين أصحاب العمل والعمال كما تتاح لممثلى صاحب العمل والعمال فى المنشأة إمكانية مرافقة المفتشين الذين يشرفون على تنفيذ التدابير.

رقم المادة	رقم الاتفاقية	موضوع الاتفاقية	تاريخ صدورها	دخلت دور التنفيذ	تاريخ تصديق مصر عليها
٢٢٤	٨١	تفتيش العمل فى الصناعة والتجارة	١٩٤٧/٧/١١	١٩٥٠/٤/٧	١٩٥٦/١٠/١١

المادة رقم ١

-تقيم كل دولة عضو فى منظمة العمل الدولية تسرى فيها هذه الاتفاقية نظاما لتفتيش العمل فى أماكن العمل الصناعية.

المادة رقم ٢

١-ينطبق نظام تفتيش العمل فى الأماكن الصناعية على كل أماكن العمل التى يناط فيها بمفتشى العمل تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بالعمل.

الفهرس

الفهرس

فهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

الفهرس

رقـــم الإيـــداع ١٣٩٧٠ / ٢٠٠٣

الترقيم الدولى I.S.B.N. 977 - 17 - 0965 - 8